



Sekundarstufe

Berufsorientierung und Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern

Stand Herbst 2022
CC-BY-NC-SA (Demokratiezentrum Wien)

UNTERRICHTSMATERIAL ZUM BMBWF-GRUNDSATZERLASS
„Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“

1. GRUNDLAGEN



Titel Berufsorientierung und Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern



Vorgeschlagene Schulstufe 7. Schulstufe



Dauer 1 UE (50 Minuten)



Bezugnahme auf den Lehrplan und den Grundsatzterlass

Diese Unterrichtsplanung orientiert sich an folgenden **Kompetenzziele**n des Grundsatzterlasses „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ für die Sekundarstufe I:

Die Lernenden können (gemäß Lehrplan) ...

- ✓ Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Interessen entwickeln und diese konsequent weiterverfolgen, ohne sich dabei von Geschlechterstereotypen entmutigen zu lassen.
- ✓ Begriffe wie „Geschlechterstereotype“, „Diskriminierung“, „Chancengleichheit“ und „Sexismus“ anhand von Beispielen auch aus der eigenen Lebens- und Erfahrungswelt erklären (z. B. Fähigkeitszuschreibungen, Verhaltensnormen, Einkommensunterschiede, sexuelle Gewalt) sowie eigene Positionen zu diesen Themen entwickeln

Das Unterrichtsprinzip „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ umfasst **Bildungsziele**, die über die Inhalte einzelner Schulfächer hinausreichen. Diese Unterrichtseinheit knüpft an folgenden Kompetenzbereichen und Bildungszielen an:

Das fächerübergreifende Thema soll dazu beitragen, dass alle Lernenden (gemäß Grundsatzterlass) ...

- ✓ gesellschaftliche Realitäten auch datengestützt analysieren und eigene Positionen in Bezug auf das Thema Gleichstellung argumentieren können.
- ✓ befähigt werden, individuelle Ausbildungs- und Berufsinteressen zu verfolgen – auch gegen stereotype Erwartungshaltungen seitens des sozialen Umfelds (Peergroup, Eltern).



Vorwissen/Voraussetzungen

Bereitschaft und Offenheit der Lehrperson, Geschlechterstereotypen zu reflektieren, abzubauen und auf Gleichstellung hinzuwirken.

Es ist kein spezielles Vorwissen der Lernenden nötig.



Digitale Lernelemente

Die Lernenden erstellen in einer vorhergehenden Unterrichtseinheit in Kleingruppe eine Online-Umfrage und bitten Personen aus ihrem Umkreis, diese anonym auszufüllen. Hier einige Beispiele zur Umsetzung:

- ✓ eu.jotform.com (Account erforderlich: bis zu 5 Formulare und 100 Antworten/Monat kostenfrei)
- ✓ forms.office.com (Office 365 Account erforderlich)
- ✓ Google Formular
- ✓ Survey Monkey

Anmerkung: Achten Sie dabei jedoch bitte auf mögliche Vorgaben zur Registrierung und mögliche entstehende Kosten.

Außerdem wird mithilfe des Onlineangebots des Arbeitsmarktservices (AMS) recherchiert: Gehaltskompass. Einstiegsgehälter laut Kollektivvertrag. Online abrufbar unter <https://www.gehaltskompass.at/>

Als Vertiefung kann folgender Online-Radiobeitrag für eine Hausübungs-Aufgabenstellung herangezogen werden: Ö1 – Ö1 macht Schule (08.03.2022): „Gedanken zum Gender Pay Gap“. Online abrufbar unter <https://oe1.orf.at/artikel/692131/Oe1-macht-Schule-zum-Internationalen-Tag-der-Frau-2022> (letzter Onlinezugriff am 01.08.2022)

Anmerkung: Achten Sie bitte bei der Verwendung von Online-Medien auf die gültigen Lizenzregelungen.



Technische Ausstattung

Digitale Endgeräte für alle Lernenden



Organisationsform/en

Einzelarbeit (im Vorfeld), Kleingruppen, Klassenverband



Anmerkungen

Diese Übung benötigt einige Tage Vorlaufzeit und eine gemeinsame Vorbereitung in der Klasse. Die Jugendlichen werden in Kleingruppen eingeteilt und erstellen in diesen eine Onlineumfrage. Anschließend bitten die Jugendlichen möglichst viele Personen aus ihrem Umkreis, die Umfrage anonym auszufüllen. Erst wenn die Daten erhoben wurden, kann die Unterrichtseinheit durchgeführt werden.

Die Umfrage kann bei Bedarf auch analog umgesetzt werden. Eine entsprechende Vorlage finden Sie ebenfalls im Anhang. Diese kann von Ihnen und auch von den Jugendlichen in der Vorbereitungsphase um zusätzliche Punkte ergänzt werden.

Diese Unterrichtseinheit bietet sich besonders für ein fächerübergreifendes Projekt (Informatik, Mathematik, Wirtschaftskunde, ...) an.

Folgende Materialien können weiterführend hilfreich sein:

(letzter Onlinezugriff am 26.07.2022)

Themenmodul des Demokratiezentrum Wien (2022): Frauenperspektiven in der Politik: Lebensrealitäten: Frauen und Armut. Online abrufbar unter

<https://www.demokratiezentrum.org/bildung/ressourcen/themenmodule/genderperspektiven-2/lebensrealitaeten/frauen-und-armut>

Themenmodul des Demokratiezentrum Wien (2022): Frauenperspektiven in der Politik: Lebensrealitäten: Am Arbeitsmarkt. Online abrufbar unter

<https://www.demokratiezentrum.org/bildung/ressourcen/themenmodule/genderperspektiven-2/lebensrealitaeten/am-arbeitsmarkt>

Mach es gleich! Eine Lehr- und Lernmappe für Theorie und Praxis zum Thema Gender & Schule für die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern ab 12 Jahren. Online abrufbar unter

<https://www.amazone.or.at/machesgleichMappe.pdf>

Zentrum polis – Politik lernen in der Schule (Hg.) (2014): Gender Gleichstellung Geschlechtergerechtigkeit. Texte Unterrichtsbeispiele Projekte, S. 4f. (Gender und Schule), S. 15f. (Der geteilte Arbeitsmarkt) und S. 58f. (Hat Armut ein Geschlecht?).

Online abrufbar unter https://www.politik-lernen.at/gender_gleichstellung.

Bundeskanzleramt (2022): „Einkommen und der Gender Pay Gap“. Online abrufbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

Bundeskanzleramt (2022): „Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede – Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich“.

Online abrufbar unter

https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:120ead84-db17-45b7-b9a8-640a280bb35c/Indikatoren-Uebersicht_Geschlechtsspezifische_Verdienstunterschiede_2022.pdf

Momentum Institut (2021): „Equal Pension Day: Frauenpensionen um fast 40 Prozent niedriger“. Online abrufbar unter <https://www.momentum-institut.at/news/equal-pension-day-frauenpensionen-um-fast-40-prozent-niedriger>

Momentum Institut (2020): „Equal Pay Day in 6 Grafiken: Ab heute werden Frauen für ihre Arbeit bezahlt“. Online abrufbar unter <https://www.moment.at/story/equal-pay-day-6-grafiken-ab-heute-werden-frauen-fuer-ihre-arbeit-bezahlt>

TRAPEZ. Transparente Pensionsauskunft. Online abrufbar unter

<https://www.trapez-frauen-pensionen.at/>

Handbuch: Boys in care. Jungen* stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs. Handbuch für pädagogische Fachkräfte die mit Jungen* arbeiten und Multiplikator*innen für geschlechterreflektierte Berufsorientierung.




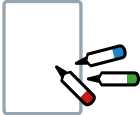
Online abrufbar unter https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Germany/Dissens_Boys_in_Care_-_Jungen_staerken_bei_der_Wahl_eines_sozialen__erzieherischen_oder_pflegerischen_Berufs.pdf


Hypatia – Toolkit für einen genderinklusiven MINT-Unterricht. Gender_Diversität Handreichung 2019. Online abrufbar unter https://www.science-center-net.at/wp-content/uploads/2019/01/HR_Hypatia_Handreichung_2019.pdf

2. STUNDENBILD/DETAILKONZEPT

Vorbereitung

- ✓ Erstellung einer gemeinsamen, anonymen Onlineumfrage in Kleingruppen (je 4–5 Jugendliche)
- ✓ Verschicken der anonymen Umfrage an möglichst viele Personen durch die Jugendlichen. In jeder Gruppe sollen mindestens 35 Personen befragt worden sein. Dies stellt auch eine größere Anonymität in der Kleingruppe bezüglich der Ergebnisse aus dem eigenen Umkreis sicher.
- ✓ Digitale Endgeräte für alle Lernenden

| Zeit | Inhalt | Didaktisierung | Material/Anhang |
|--|--|--|--|
|  20 Min. | Erarbeitungs- übung    | <p>Die Kleingruppen werten gemeinsam die Ergebnisse ihrer anonymen Umfrage aus. Jede Kleingruppe erhält für die gemeinsame Besprechung und Reflexion einen Leitfaden. Die Kleingruppen halten den Vergleich ihrer Ergebnisse und erkennbare Auffälligkeiten auf einem gemeinsamen Plakat fest.</p> | <p>Digitale Endgeräte für alle Mitglieder</p> <p>Sofern die Umfragen analog durchgeführt wurden:</p> <p>Ergebnisse der einzelnen Personen in Papierform</p> <p>Leitfaden zur Gruppenbesprechung</p> <p>Je 1 Plakat pro Kleingruppe für die Visualisierung der Ergebnisse</p> |

| Zeit | Inhalt | Didaktisierung | Material/Anhang |
|--|---|--|------------------------------|
|  10 Min. | Plakatrunde | Die entstandenen Plakate werden anschließend im Klassenraum aufgehängt. Die Klasse erhält die Möglichkeit, durch den Raum zu gehen und sich die Ergebnisse und diesbezüglichen Gedanken aller Gruppen anzusehen. | |
| 10 Min. | Vertiefung | Im Klassenplenum wird besprochen, ob es Gemeinsamkeiten oder größere Unterschiede zwischen den Plakaten und den notierten Reflexions-Outputs der einzelnen Gruppen gab. Die Lernenden haben nochmals die Möglichkeit, ihre Gedanken und auch Fragen zum Thema zu teilen. Anschließend gibt die Lehrperson einen Input zum Thema Gender- und Pension-Pay Gap. Hinweis: Im Anhang finden Sie ein Infoblatt mit Begriffserklärungen und Erklärungsversuchen, weshalb Frauen im Durchschnitt weniger verdienen. Dieses kann Ihnen bei der Diskussion und möglichen Fragen helfen. | Infoblatt zum Gender-Pay-Gap |
| 5 Min. | Abschlussrecherche | In einer abschließenden Recherche-Runde informieren sich die Jugendlichen mithilfe folgenden Onlineangebots des Arbeitsmarktservices (AMS): Gehaltskompass. Einstiegsgehälter laut Kollektivvertrag. Online abrufbar unter https://www.gehaltskompass.at/ Anmerkung: Sie können, bei ausreichenden Zeitressourcen, diese Abschlussrecherche auch durch eine Schätzübung einleiten. Geben Sie der Klasse verschiedene Lehrberufe vor und lassen Sie die Jugendlichen die jeweiligen geschätzten Einstiegsgehälter mit den Ergebnissen des Gehaltskompasses abgleichen. | Infoblatt zum Gender-Pay-Gap |
| | Möglichkeit einer vertiefenden Hausübung | Es gibt die Möglichkeit, zur Nachbesprechung der Inhalte einen Online-Radiobeitrag in eine vertiefende Hausübung der Jugendlichen einzubauen. Ö1 – Ö1 macht Schule (08.03.2022): „Gedanken zum Gender Pay Gap“. Online abrufbar unter https://oe1.orf.at/artikel/692131/Oe1-macht-Schule-zum-Internationalen-Tag-der-Frau-2022 (letzter Onlinezugriff am 01.08.2022) Anmerkung: Achten Sie bitte bei der Verwendung von Online-Medien auf die gültigen Lizenzregelungen. | |

ACHTEN SIE BEI DER UMSETZUNG ...

- ✓ **... darauf, dass die Umfrageergebnisse in der Kleingruppe anonym gestaltet und ausgewertet werden.**
Es soll nicht nachvollziehbar sein, welche Umfrageantworten zum Umkreis welcher Person gehören. So soll verhindert werden, dass es zu einer Stigmatisierung bezüglich der Einkommensunterschiede im privaten Umkreis der Jugendlichen kommt.
- ✓ **... darauf, bei der Nachbesprechung anhand der Fragestellungen in der anonymen Umfrage auf verschiedene Faktoren einzugehen, die eine Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt bzw. bei Gehalts- und Pensionszahlungen bedingen.**
Nutzen Sie hier die biographischen Beschreibungen (Art der Ausbildung, Anzahl der Kinder, Arbeitsausmaß, Position in der Arbeit, ...), um den Jugendlichen die vielfältigen Facetten dieses strukturellen Problems zu verdeutlichen.
- ✓ **... darauf, den Teilnehmenden klar verständlich zu machen, dass es geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede gibt, die historisch bedingt und aus heutiger Sicht nicht immer erklärbar sind.**
Die Reflexion soll dabei helfen, aktuelle strukturelle und gesellschaftliche Probleme zu benennen. Die Jugendlichen sollen darin bestärkt werden, gesellschaftliche Realitäten auch datengestützt analysieren und eigene Positionen in Bezug auf das Thema Gleichstellung argumentieren zu können.
- ✓ **... darauf, den Teilnehmenden klar verständlich zu machen, dass die Art und Weise, wie wir kommunizieren und miteinander umgehen, einen Einfluss auf andere hat.**
Unsere Sprache sowie Strukturen und gesellschaftliche Verhältnisse sind veränderbar. In einer Studie der Freien Universität Berlin (Vervecken/Hannover, 2015) wurde beispielweise zur Wirkung von geschlechtergerechten Bezeichnungen von Berufen geforscht. Die Forschenden sind zu der Erkenntnis gekommen, dass bereits Grundschulkinder Berufe mit rein männlicher Bezeichnung als schwieriger erlernbar, aber auch als höher angesehen wahrnehmen. Geschlechterneutrale Bezeichnungen solcher Berufe können demnach dazu beitragen, dass Berufe als erreichbarer angesehen werden und Kinder sich diese eher zutrauen. Die Jugendlichen sollen in Abgrenzung dazu ermuntert werden, neue Wege zu gehen und haben das Recht, individuelle Berufs- und Lebenskonzepte zu verfolgen.
- ✓ **... darauf, dass den Jugendlichen in der Reflexion verdeutlicht wird, dass Erwartungshaltungen und Benachteiligungsstrukturen auch einen Nachteil für Männer bzw. Jungen darstellen können.**
Besprechen Sie mit den Jugendlichen, welche Berufswünsche hier auf mögliche Hürden stoßen könnten und welche Auswirkungen das haben kann. Achten Sie dabei auch darauf, bspw. Vorurteile gegenüber Buben, die sich für erzieherische oder pflegerische Tätigkeiten interessieren, abzubauen.



ARBEITSMATERIAL

Umfragevorlage

Diese anonyme Umfrage dient dazu, den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Einkommen besser zu verstehen. Erstellt anhand dieser Vorlage gemeinsam eine Online-Umfrage. Fügt gerne noch weitere Fragen hinzu, die für dieses Thema relevant oder interessant sein könnten. Bittet anschließend mindestens 35 Personen, diese Umfrage anonym zu beantworten. Die anonymen Ergebnisse werden anschließend im Unterricht besprochen und analysiert.

Geschlecht

weiblich

männlich

divers

Das ist mein höchster Bildungsabschluss

Pflichtschule

Matura, Lehrabschluss

höhere Ausbildung

Ich arbeite in folgendem Berufsfeld:

Ich arbeite:

Vollzeit

Teilzeit

derzeit nicht
(Karenz, arbeitslos, ...)

Ich würde gerne

mehr arbeiten

weniger arbeiten

genauso viel arbeiten wie
jetzt

Gehalt (brutto):



ARBEITSMATERIAL

Gehaltstabelle

Hier sollen die Ergebnisse der einzelnen Umfragen eingetragen werden.

| Gehalt | W Vollzeit | W Teilzeit | M Vollzeit | M Teilzeit | D Vollzeit | D Teilzeit |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <1.000 | | | | | | |
| 1.000 - 1.500 | | | | | | |
| 1.501 - 2.000 | | | | | | |
| 2.001 - 2.500 | | | | | | |
| 2.501 - 3.000 | | | | | | |
| 3.001 - 3.500 | | | | | | |
| > 3.500 | | | | | | |



ARBEITSMATERIAL

Leitfaden

Liebe Kleingruppe!

vergleicht die Ergebnisse eurer Umfrage und haltet eure Antworten auf einem gemeinsamen Plakat fest. An folgenden Reflexionsfragen könnt ihr euch orientieren:

1. Was fällt euch auf? Welche Auffälligkeiten gibt es?
2. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigen eure Umfrageergebnisse?
3. Entspricht das euren Erwartungen oder überrascht euch hier etwas?
4. Wie erklärt ihr euch die Ergebnisse eurer Umfrage?
5. Seht euch die unterschiedlichen Biografien an (Bildungsabschluss, Anzahl der Kinder, Ausmaß der Arbeitsbeschäftigung, ...). Fällt euch hier ein geschlechtsspezifischer Unterschied auf?
6. Welche gesellschaftlichen Strukturen würdet ihr aus euren Umfrageergebnissen ableiten? (ca. 3 Aussagen)
7. Welche Auswirkungen haben die Strukturen, die in eurer Umfrage sichtbar werden, auf das individuelle Leben von Menschen?

Recherchiert auch im Internet zu der Frage, warum Frauen im Durchschnitt weniger verdienen und haltet eure Gedanken dazu auf eurem Plakat fest. Dazu können beispielsweise folgende Quellen hilfreich sein:

Themenmodul des Demokratiezentrum Wien (2022): Frauenperspektiven in der Politik: Lebensrealitäten: Frauen und Armut. Online abrufbar unter <https://www.demokratiezentrum.org/bildung/ressourcen/themenmodule/genderperspektiven-2/lebensrealitaeten/frauen-und-armut>

Themenmodul des Demokratiezentrum Wien (2022): Frauenperspektiven in der Politik: Lebensrealitäten: Am Arbeitsmarkt. Online abrufbar unter <https://www.demokratiezentrum.org/bildung/ressourcen/themenmodule/genderperspektiven-2/lebensrealitaeten/am-arbeitsmarkt>

Viel Spaß beim Arbeiten!



INFOBLATT

GENDER PAY GAP

Gender Pay Gap (geschlechtsspezifisches Lohngefälle bzw. Lohnlücke)

Unter dem Gender-Pay-Gap wird der Lohn- und Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen verstanden. Dieser betrug in Österreich 2020 18,9 Prozent. Damit zählt Österreich zu den Ländern in Europa mit dem höchsten geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschied. Der EU-Schnitt betrug 13 Prozent (Eurostat 2020a).

Gender Pension Gap (geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke bzw. Rentenlücke)

Bei den Pensionen ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern noch dramatischer. Im Durchschnitt sind die Pensionen von Frauen um 42,1 Prozent niedriger als jene von Männern (Statistik Austria 2022). Der durchschnittliche Unterschied in der Europäischen Union beträgt 30,3 Prozent (Eurostat 2020b).

Warum ist das so? Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

Der Gender-Pay-Gap ist nur bedingt erklärbar. Laut Statistik Austria (2022) ist nur **rund ein Drittel** des Gehaltsunterschiedes auf Merkmale wie Alter, Beruf, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Branche oder die Arbeitszeit zurückzuführen. Die restlichen zwei Drittel können nicht statistisch begründet werden und weisen damit auf **strukturelle Ungleichheiten** zwischen den Geschlechtern hin.

Mehrere Faktoren spielen hierbei eine Rolle. Männer verrichten oft mehr Stunden bezahlte Arbeit als Frauen. Frauen leisten demgegenüber oft mehr **unbezahlte Care-Arbeit** (Kinderbetreuung und Hausarbeit). Häufig werden zudem etwa Berufe, in denen traditionell hauptsächlich Männer arbeiten, besser bezahlt, als Berufe in denen bisher größtenteils Frauen arbeiten (bspw. juristische Berufe vs. soziale Berufe).

Der Gender-Pay-Gap und **weniger Arbeitsjahre** aufgrund von Kinderbetreuungszeiten tragen auch dazu bei, dass Frauen im Alter weniger verdienen. Diese strukturellen Gehaltsungleichheiten führen dazu, dass Frauen im Pensionsalter knapp um die Hälfte weniger Pension bekommen als Männer.

Das führt dazu, dass Frauen vermehrt von **Altersarmut** betroffen und deshalb oft auf einen Partner angewiesen sind. Die Gehaltsunterschiede verstärken also **geschlechtsspezifische Abhängigkeiten**.

Fragen, die zur Diskussion gestellt werden können:

- Warum gibt es Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen?
- Welche Auswirkungen hat es, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen?
- Beeinflusst das deine Berufswahl? Warum (nicht)?
- Abgesehen vom Gehalt: Fallen euch weitere Benachteiligungen ein, von welchen insbesondere Frauen betroffen sind?
- Was kann dagegen getan werden?



ARBEITSMATERIAL

Literatur

Eurostat (2020a). Gender pay gap statistics.

Unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
(Zuletzt aufgerufen am: 06.05.2022).

Eurostat (2020b). Closing the gender pension gap?

Unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>
(Zuletzt aufgerufen am: 06.05.2022).

Statistik.at (2022). Internationaler Frauentag 2022: Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern geht zurück, bleibt mit 18,9% aber auf hohem Niveau.

Unter: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>
(Zuletzt aufgerufen am: 06.05.2022).

Trapez.Analyse (2020). Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde.

Unter: <https://www.trapez-frauen-pensionen.at/trapez-analyse.html>
(Zuletzt aufgerufen am: 06.05.2022).