



Gesellschaftsentwicklung: Gender Gap

- 2–4** Auf einen Blick – fachdidaktisches Konzept
- 5–7** Unterricht konkret – Ablauf
- 8–14** Materialien
- 15–16** Lösungen
- 17–18** Anhang (Quellen, Erfahrungen und Adaptionshinweise)

Autorinnen: Katja Marso & Verena Reichl

Auf einen Blick

Schwierigkeitsbarometer



Schwerpunkt	Gesellschaft und Staat, Arbeitswelt und Unternehmen
Stichworte	Gender Pay Gap, Einkommensunterschiede, Karrierechancen, berufliche Position, Vollzeit und Teilzeit, Wiedereinstieg
Konkretisierung des Themas	• Darstellung und Analyse der unterschiedlichen beruflichen Positionen von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. • Einkommensunterschiede anhand von Infografiken und gezielten Rechenaufgaben erkennen. • Den Gender Pay Gap verstehen und berechnen. • Die Verteilung von Vollzeit und Teilzeitarbeit sowie die Karrierechancen von Frauen und Männern analysieren. • Den Wiedereinstieg von Frauen nach der Babypause bewerten.
Dauer	2 Unterrichtseinheiten á 50 Minuten
Schulstufe	7. Schulstufe
Schulform	MS und AHS-Unterstufe
Lehrplanbezug	<u>Lehrplan 2023:</u> Kompetenzbereich <i>Österreichische Gesellschaftsentwicklung</i> „Die Schülerinnen und Schüler können die Auswirkungen von Selbst- und Fremdbildern auf das gesellschaftliche Zusammenleben beschreiben und dabei die Bedeutung von biologischem Geschlecht [und] Gender [...] hinterfragen.“
Zentrale fachliche Konzepte	Gemeinsamkeiten und Unterschiede Veränderung und Wandel Interessen und Macht
Großlernziel	Die Schüler*innen lernen die unbewusste und bewusste Bevorzugung oder Benachteiligung einer Person aufgrund des Geschlechts kennen (Gender Bias) und erfahren, welche neuen Perspektiven es im Umgang mit dieser Ungleichheit gibt. Die Schüler*innen erkennen und analysieren gesellschaftliche Unterschiede

	zwischen Frauen und Männern im Berufsleben, insbesondere im Hinblick auf die Entlohnung.
Feinlernziel	<u>Einheit 1: „Simulation und Stationenbetrieb“</u> - Nach der Simulation können die Schüler*innen in eigenen Worten mindestens zwei Beispiele nennen, wie Männer bei der Besetzung höherer beruflicher Positionen gegenüber Frauen bevorzugt werden. - Im Anschluss an die gemeinsame Diskussion können die Schüler*innen mindestens drei Unterschiede zwischen der beruflichen Position und der Entlohnung von Männern und Frauen schriftlich festhalten. - Nach dem Stationenbetrieb können die Schüler*innen in einer kurzen Zusammenfassung die Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit beschreiben, einen Aspekt des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen erläutern und mindestens ein Beispiel für Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern benennen. Nach der Bearbeitung der Arbeitsblätter können die Schüler*innen eine eigene Frage oder Überlegung formulieren, die an ihre persönliche Erfahrung anknüpft. <u>Einheit 2: „Fortsetzung Stationenbetrieb und Festigung“</u> - Siehe Einheit 1: Lernziele Stationenbetrieb - Nach der Arbeit mit der „Daumen hoch“-Grafik können die Schüler*innen mindestens eine konkrete Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt formulieren und diese in der Klassendiskussion begründen. - Nachdem die „Daumen hoch“-Grafiken im Klassenzimmer aufgehängt wurden, können die Schüler*innen ihre notierte Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt sichtbar präsentieren und in einem Satz erläutern.
Kontext zur sozioökonomischen Bildung (theoretische Bezüge)	Das Lehr- und Lernarrangement ermöglicht Schüler*innen, sich aus verschiedenen Perspektiven mit den Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen und dafür zu sensibilisieren. Der vorliegende Unterrichtsentwurf nimmt Bezug auf die Einkommensunterschiede und die unterschiedlichen beruflichen Positionen von Frauen und Männern. Die Schüler*innen lernen mögliche Probleme beim beruflichen Wiedereinstieg von Frauen und den Unterschied zwischen Vollzeit-

	und Teilzeitarbeit kennen.
Methoden	a) Simulation: Uni Potsdam: (https://www.uni-potsdam.de/de/meprooeek/index/methodenpool/sequenzen/planspiel?utm_source(25.07.25)) b) Diskussion: Methodium-Beratung und Seminare zu Trainingsdesign und Seminarplanung: (https://www.methodium.de/mk/aktionsform-diskussion.html?utm_source(25.07.25)) c) Video „Gleichberechtigung“: ARD/WDR Fernsehen. Planet Schule. Martina Schuch: https://www.planet-schule.de/schwerpunkt/aha/aha-gleichberechtigung-film-102.html (15.09.25) d) Stationenbetrieb: Campus Graz – Fachhochschule der Wirtschaft: (campus02.at/hochschuldidaktik/lehrmethoden/stationenbetrieb/?utm_source(25.07.25))
Vorbereitung	<u>Einheit 1: „Simulation und Stationenbetrieb“</u> • M1: Rollenkärtchen je nach Anzahl der Schüler*innen beliebig vervielfältigen. Eventuell auf Klebezettel drucken/schreiben. • Arbeitsblätter der Stationen für alle Schüler*innen kopieren. ○ M2: Arbeitsblatt: Gleiche Arbeit – Ungleicher Lohn ○ M3: Arbeitsblatt: Einkommensunterschiede analysieren (doppelseitig) ○ M4: Arbeitsblatt: Gender Pay Gap berechnen ○ M5: Arbeitsblatt: Teilzeit versus Vollzeit ○ M6: Arbeitsblatt: Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen <u>Einheit 2: „Fortsetzung Stationenbetrieb und Abschluss“</u> • M2 bis M6 • Lösungszettel • M7

Unterricht konkret – Ablauf

Einheit 1: „Simulation und Beginn Stationenbetrieb“

Einstieg	Simulation	Die Einheit startet mit einer Simulation. Dabei wird die rechte Seite der Grafik „Berufliche Position von Frauen und Männern“ (Folie 2 der PPP) mit Schüler*innen dargestellt. Anmerkung: Die abgedeckte Grafik befindet sich auf der Folie 2 der PPP. Die originale Grafik befindet sich auf Folie 3. Anschließend soll ein Bewerbungsverfahren simuliert werden. Voraussetzung: Alle Schüler*innen verfügen über dieselben Grundvoraussetzungen bei der Bewerbung. Dies muss den Lernenden im Vorhinein unbedingt vermittelt werden. Die Lehrperson teilt den Schüler*innen Rollenkartchen (M1) aus. Diese müssen je nach Klassengröße entsprechend vervielfältigt werden. Auf diesen stehen folgende Tätigkeiten: „führende Tätigkeit“, „höhere Tätigkeit“, „mittlere Tätigkeit“, „Hilfstätigkeit“. Das Verteilen der beruflichen Positionen an Buben (in blauer Schrift) bzw. Mädchen (in roter Schrift) orientiert sich an der Infografik (siehe PPP Folie 2). Es sollen sich alle Schüler*innen der Klasse je nach Tätigkeit „bewerben“, indem sie bei den entsprechenden Tätigkeiten, die die Lehrperson nennt, aufzeigen. Die Lehrperson orientiert sich allerdings bei der „Einstellung“ der jeweiligen Person an der Abbildung. Folgende Aufteilung auf die Positionen wird von der Lehrperson vorgenommen: Für die „Hilfstätigkeit“ werden drei Buben und fünf Mädchen eingestellt. Für die „mittlere Tätigkeit“ wieder drei Buben und drei Mädchen. Für die „höhere Tätigkeit“ drei Buben und ein Mädchen und für die „führende Tätigkeit“ zwei Buben, obwohl sich (im besten Fall) auch viele Mädchen aus der Klasse für diese Tätigkeit „bewerben“, indem sie aufzeigen. Die Tätigkeiten werden dabei besprochen (<i>Was versteht man unter „führenden Tätigkeiten“? Welche Berufe sind das? Was sind „höhere Tätigkeiten“? usw.</i>). Das Resultat soll nun eine Pyramide sein, wo deutlich zu erkennen ist, wie viele Männer bzw. Frauen je nach Tätigkeit in der Realität arbeiten. Indem sich alle „eingestellten“ Personen vorne im Klassenzimmer platzieren, wird diese Pyramide verdeutlicht. Über diese Pyramide soll nun reflektiert werden, auch auf die Tatsache, warum ausschließlich Buben für die „führenden Tätigkeiten“ ausgewählt wurden bzw. mehr Buben als Mädchen für die „höheren Tätigkeiten“ gewählt wurden, muss eingegangen werden. Im Anschluss wird die berufliche Position von Frauen und Männern als Grafik eingeblendet (PPP Folie 3) und darüber diskutiert (siehe Anmerkung auf der nächsten Seite). Mit dem Fazit, dass nach wie vor weniger Frauen als Männer in beruflich höheren Positionen arbeiten. Zudem wird Power-Point-Folie 4 (PPP) mit der Infografik „Karrierechancen Frauen und Männer“ besprochen. Auch hier werden die Karrierechancen von Frauen und Männern visualisiert, mit folgender Conclusio: Je höher die Arbeit entlohnt und bewertet ist, desto geringer ist der Frauenanteil dort. Ein Realitätsbezug kann auch mit folgendem Video zusätzlich dargestellt werden: Aha! - Deutschlernen - Gleichberechtigung in Deutschland Film - planet schule	M1 PPP	15 Min
----------	------------	--	-------------------------	-----------



Einstieg	Simulation und Auswertung	<u>Anmerkung:</u> Die Diskussionsfragen könnten wie folgt sein: • Kennst du Beispiele aus deinem Umfeld, wo Männer und Frauen ungleich behandelt werden – z. B. bei der Berufswahl, im Job oder in den Medien? • Warum denkst du, werden Männer öfter für Führungspositionen (z. B. Chef, Manager) ausgewählt als Frauen? • Denkst du, es ist heute noch schwieriger für Frauen, in bestimmten Berufen Karriere zu machen? Wenn ja, warum? • Welche Gründe könnte es geben, dass Männer in manchen Bereichen bevorzugt werden? • Welche Auswirkungen hat es auf die Gesellschaft, wenn Männer viel öfter in Machtpositionen sind? • Wie fühlen sich wohl Frauen, wenn sie trotz guter Ausbildung nicht dieselben Chancen bekommen wie Männer? • Warum wird die „Soll-Situation“ (So sollte es sein! – siehe Grafik in PPP Folie 3) nach wie vor nicht erfüllt? • Was könnte man tun, damit Frauen und Männer dieselben Chancen im Beruf haben? • Was können Schulen tun, um Mädchen zu bestärken, auch technische oder „männlich geprägte“ Berufe zu wählen?	PPP	
Vertiefung	Stationenbetrieb	Mithilfe eines Stationenbetriebs sollen nun die Themen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer (Infografik A2-17), Karrierechancen von Frauen und Männern (Infografik A2-18), Verteilung von Vollzeit – und Teilzeitarbeit sowie der berufliche Wiedereinstieg (Infografik A2-20) von Frauen (Infografik A2-21) detaillierter thematisiert werden. Durch die konkreten Aufgaben sollen die Schüler*innen einen Lebensweltbezug erhalten. Wenn sie sich selbst dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, dann erfahren sie, mit welchen ungleichen Chancen sie in der Arbeitswelt aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert werden könnten. Durch die Arbeitsblätter erhalten die Schüler*innen gezielte Denkanstöße, die sie in ihrer Lebenswelt abholen und zum Weiterdenken anregen. Es wird empfohlen, auch die männlichen Schüler dazu öffentlich Stellung nehmen zu lassen. <u>Station 1: Gleiche Arbeit- Ungleicher Lohn (M2)</u> <u>Station 2: Einkommensunterschiede analysieren (M3)</u> <u>Station 3: Gender Pay Gap berechnen (M4)</u> <u>Station 4: Teilzeit versus Vollzeitarbeit (M5)</u> <u>Station 5: Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen (M6)</u>	M2 M3 M4 M5 M6	35 Min

Einheit 2: „Fortsetzung: Stationenbetrieb und Abschluss“

Vertiefung	Fortsetzung Stationenbetrieb	In dieser Einheit wird mit dem Stationenbetrieb fortgesetzt. Jene Stationen, die noch nicht bearbeitet wurden, werden nun behandelt. Anschließend werden die ausgefüllten Arbeitsblätter im Plenum besprochen. Dabei vergleichen die Schüler*innen ihre Ergebnisse, diskutieren unterschiedliche Lösungswege und können offene Fragen klären.		45 Min
Festigung	Grafik: „Daumen hoch“	Abschließend erhalten die Lernenden eine Grafik (M7), auf der eine Hand abgebildet ist, die den Daumen nach oben zeigt. In den gezeichneten Daumen dürfen die Schüler*innen eine konkrete Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt notieren. Der erhobene Daumen soll eine positive Handlung versinnbildlichen, die zur Gleichstellung beiträgt. <u>Anmerkung:</u> <i>Im besten Fall werden unterschiedliche Maßnahmen genannt, sodass ein buntes Bild an Förderungen zur Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt im Klassenzimmer sichtbar wird. Anschließend werden die ausgefüllten Arbeitsblätter im Plenum besprochen. Dabei vergleichen die Schüler*innen ihre Ergebnisse, diskutieren unterschiedliche Lösungswege und können offene Fragen klären.</i>	M7	5 Min

Darstellung der beruflichen Positionen

M1 Rollenkärtchen

Führende Tätigkeit	Führende Tätigkeit	Führende Tätigkeit	Führende Tätigkeit					
Höhere Tätigkeit	Höhere Tätigkeit	Höhere Tätigkeit	Höhere Tätigkeit	Höhere Tätigkeit	Höhere Tätigkeit			
Mittlere Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit			
Hilfs-tätigkeit	Hilfs-tätigkeit	Hilfs-tätigkeit	Hilfs-tätigkeit	Hilfs-tätigkeit	Hilfs-tätigkeit	Hilfs-tätigkeit	Hilfs-tätigkeit	Hilfs-tätigkeit



Station 1

M2 Arbeitsblatt: Gleiche Arbeit – Ungleicher Lohn

1.) Was denkst du?



- a.) Notiere deine Antwort: Was verstehst du unter dem Begriff „gerechter Lohn“?
- b.) Denkst du, dass Männer und Frauen in Österreich immer gleich viel verdienen, wenn sie den gleichen Job machen? Begründe deine Antwort:

2.) Ordne die Begriffe richtig zu:

Begriff		Erklärung
1. Gender Pay Gap		A. Pause im Beruf, z. B. wegen Kinderbetreuung
2. Teilzeit		B. Wenn jemand weniger als 38 ½ bzw. 40 Stunden pro Woche (= Vollzeit) arbeitet
3. Erwerbsunterbrechung		C. Unterschied beim Einkommen von Männern und Frauen

3.) Fallbeispiel – Ist das gerecht?:



Ein Schüler und eine Schülerin aus deiner Klasse sammeln den Müll ein und bringen diesen weg. Der Schüler erhält von der Lehrerin dafür fünf Süßigkeiten. Die Schülerin bekommt dafür allerdings nur 4 Süßigkeiten.

- a.) Was denkst du: Ist das fair? Warum (nicht)?
- b.) Was würdest du als Lehrer oder Lehrerin tun?

Anmerkung: Laut AMS lag der „unbereinigte“ (hier wird nicht berücksichtigt, dass manche Berufe schlechter bezahlt werden oder in „Teilzeit“ arbeiten etc.) Gender Pay Gap 2023 bei **18,3 %**. Das heißt: Im Durchschnitt verdienen Frauen in Österreich etwa **18,3 %** weniger pro Stunde brutto als Männer. Der Gender Pay Gap ist eine Kennzahl, die zeigt: Wie viel weniger Frauen im Durchschnitt verdienen als Männer **pro Stunde oder pro Jahr**.



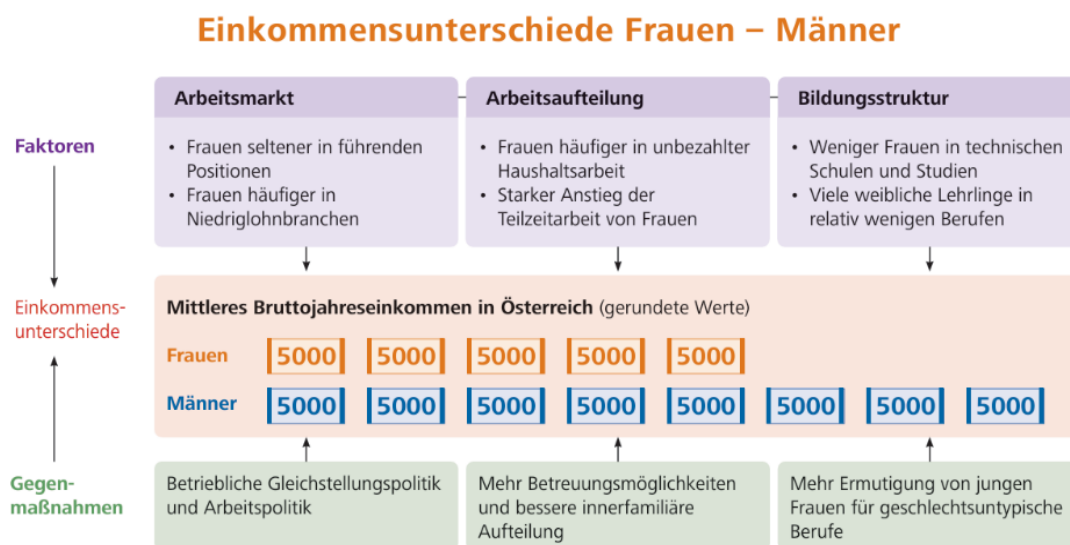
Station 2

M3 Arbeitsblatt: Einkommensunterschiede analysieren



Gleich gut ausgebildete Frauen verdienen deutlich weniger als Männer. Diese geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sind in Österreich im Vergleich zu anderen EU-Staaten relativ groß. Die Einflussfaktoren und Gründe dafür sind vielfältig, wie die unten angeführte Grafik darstellt.

Sieh dir nun die Abbildung „Einkommensunterschiede Frauen – Männer“ genau an und entscheide durch Ankreuzen, ob die Aussagen auf der Rückseite wahr oder falsch sind.



Quelle: Fridrich 2025, A2-17

Q.: Statistik Austria 2022

Aussage	Wahr	Falsch
Frauen verdienen in Österreich im Durchschnitt gleich viel wie Männer.	☐	☐
Ein Grund für Einkommensunterschiede ist, dass Frauen seltener in Führungspositionen arbeiten.	☐	☐
Frauen arbeiten häufiger in technischen Berufen als Männer.	☐	☐
Mehr Teilzeitarbeit bei Frauen kann ein Grund für Einkommensunterschiede sein.	☐	☐
Bildung hat keinen Einfluss auf das spätere Einkommen.	☐	☐
Eine mögliche Lösung den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern zu reduzieren ist, Mädchen zu technischen Berufen zu ermutigen.	☐	☐
Frauen machen in Österreich viel unbezahlte Haushaltsarbeit im Vergleich zu Männern.	☐	☐
Gleiche Bezahlung kann z. B. durch betriebliche Gleichstellungspolitik * gefördert werden.	☐	☐

* Alle Menschen – egal ob Frau oder Mann – sollen im Unternehmen die gleichen Chancen haben. Es geht darum, Benachteiligungen im Betrieb zu erkennen und zu verhindern.



Station 3



M4 Gender Pay Gap berechnen

1.) In einer Firma verdienen Männer im Durchschnitt **3.200 € netto**, Frauen **2.800 € netto** pro Monat.

- a.) Wie viel € verdienen Frauen im Monat weniger als Männer?
- b.) Wie viel € sind das bei 14 Gehältern im Jahr?

2.) Männer verdienen 3.000 € netto, Frauen 2.550 € netto. Berechne den **prozentualen und den absoluten Gender Pay Gap**:

- a.) Wie groß ist der Unterschied in Euro (absoluter Gender Pay Gap)?
- b.) Wie viel Prozent verdienen Frauen weniger (prozentualer Gender Pay Gap)?
(Tipp: Berechne die Differenz und dann den Prozentsatz bezogen auf den Männerlohn)

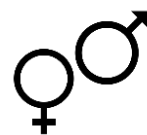
3.) Ein Mann arbeitet 40 Jahre lang und verdient im Durchschnitt 3.000 € netto im Monat.
Eine Frau verdient in derselben Zeit 2.400 € netto pro Monat.

- a.) Wie viel € verdient der Mann in 40 Jahren?
- b.) Wie viel € verdient die Frau in 40 Jahren?
- c.) Wie groß ist der Unterschied insgesamt?

Bonusaufgabe: Anna arbeitet Teilzeit (20 Stunden) und verdient 1.500 € im Monat.
Paul arbeitet Vollzeit (40 Stunden) und verdient 3.200 €.

- a.) Verdient Anna pro Stunde gleich viel wie Paul? Begründe.
- b.) Wie hoch wäre Annas Lohn bei 40 Stunden Arbeit?





Station 4

M5 Teilzeit versus Vollzeit

- 1.) Was bedeutet Teilzeit zu arbeiten und was bedeutet Vollzeit zu arbeiten? Notiere zunächst deine Ideen/Vorschläge und suche dann eine konkrete Definition im Internet oder in deinem Wörterbuch.
- 2.) Wer arbeitet wie viele Stunden?
Lies die folgende Tabelle und beantworte im Anschluss die beiden Fragen.

Name	Arbeitszeit (pro Woche)	Geschlecht
Anna	20 Stunden	weiblich
Max	40 Stunden	männlich
Sarah	25 Stunden	weiblich

a.) Wer arbeitet Vollzeit?

b.) Wer arbeitet Teilzeit?

- 3.) Sieh dir nun folgende Grafik an und beantworte die Fragen darunter.

Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit



Quelle: Fridrich 2025, A2-20

- a.) Welche Unterschiede siehst du zwischen Frauen und Männern bei der Vollzeitarbeit?
- b.) In welchen Bereichen arbeiten mehr Frauen, in welchen mehr Männer?
- c.) Was fällt dir bei der Teilzeitarbeit auf – wer ist häufiger betroffen?
- d.) Jede Figur steht für 200.000 Erwerbstätige: Wie viele Männer arbeiten Vollzeit? Wie viele Frauen?
- e.) Warum denkst du, gibt es mehr Frauen in Teilzeitjobs als Männer?
- f.) Welche Gründe könnten dafür verantwortlich sein, dass viele Frauen Teilzeit arbeiten?
- g.) Welche Auswirkungen könnten diese Unterschiede auf den Gender Pay Gap haben?

Station 5

M6 Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen



1.) Sieh dir die folgende Grafik an und beantworte die beiden Fragen.

Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen



Rund ein Drittel der berufstätigen österreichischen Frauen mit Mutterkarenz hat Probleme beim Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit. Vor allem allein erziehende Mütter können Berufstätigkeit und Kinderbetreuung oft schwer vereinbaren.

Quelle: Fridrich 2025, A2-21

CC BY-NC-ND 2025 G&WM

- a.) Welche Probleme können mit dem beruflichen Wiedereinstieg von Frauen einhergehen? Denke an berufliche und private Probleme.
 - b.) Was müsste gegeben sein, damit der Wiedereinstieg problemlos verlaufen kann?
- 2.) Recherchiere im Internet den Begriff „Wiedereinstiegsmöglichkeiten von Frauen“ und nenne im Anschluss drei Maßnahmen für einen positiven Wiedereinstieg (inklusive Quellenangabe).
 - 3.) Was könnten deiner Meinung nach Gründe dafür sein, dass der berufliche Wiedereinstieg hauptsächlich Mütter und weniger Väter betrifft? Notiere deine Antworten.

Abschluss

M7 Grafik: „Daumen hoch“



Lösungen

M2 Station 1: Gleiche Arbeit – Ungleichler Lohn

1.) Was denkst du?

a.) Was verstehst du unter dem Begriff „gerechter Lohn“?

→ Gerechter Lohn bedeutet, dass Menschen für die gleiche Arbeit gleich viel Geld bekommen – egal ob Mann oder Frau.

b.) Verdienen Männer und Frauen in Österreich gleich viel für gleiche Arbeit?

→ Nein, Frauen verdienen im Durchschnitt weniger. Das liegt oft an Teilzeit, Berufsverteilung und weniger Führungspositionen.

2.) Begriffe – Was bedeutet was?

- **1 – C:** Gender Pay Gap → Unterschied beim Einkommen von Männern und Frauen
- **2 – B:** Teilzeit → Wenn jemand weniger Stunden pro Woche arbeitet
- **3 – A:** Erwerbsunterbrechung → Pause im Beruf, z. B. wegen Kinder

3.) Fallbeispiel: Ist das gerecht?

a.) Ist das fair?

→ Nein, gleiche Arbeit sollte gleich bezahlt werden.

b.) Was würdest du tun?

→ Die Zahl der Süßigkeiten angleichen und erklären, warum die Unterschiede nicht gerecht sind.

M3 Station 2: Einkommensunterschiede analysieren

Nr.	Aussage	Lösung
1	Frauen verdienen in Österreich im Durchschnitt gleich viel wie Männer.	Falsch
2	Ein Grund für Einkommensunterschiede ist, dass Frauen seltener in Chefpositionen arbeiten.	Wahr
3	Frauen arbeiten häufiger in technischen Berufen als Männer.	Falsch
4	Mehr Teilzeitarbeit bei Frauen kann ein Grund für Einkommensunterschiede sein.	Wahr
5	Bildung hat keinen Einfluss auf das spätere Einkommen.	Falsch
6	Eine mögliche Lösung ist, Mädchen zu technischen Berufen zu ermutigen.	Wahr
7	Frauen machen in Österreich viel unbezahlte Haushaltsarbeit.	Wahr
8	Gleiche Bezahlung kann z. B. durch betriebliche Gleichstellungspolitik gefördert werden.	Wahr

M4 Station 3: Gender Pay Gap berechnen

1.) In einer Firma verdienen Männer im Durchschnitt 3.200 €, Frauen 2.800 €.

a) Wie viel verdienen Frauen im Monat weniger als Männer?

→ $3.200 \text{ €} - 2.800 \text{ €} = 400 \text{ €}$

b) Wie viel sind das im Jahr?

→ $400 \text{ €} \times 12 = 4.800 \text{ €}$

2.) Männer verdienen 3.000 €, Frauen 2.550 €.

a) Wie groß ist der Unterschied in Euro?

→ $3.000 \text{ €} - 2.550 \text{ €} = 450 \text{ €}$

b) Wie viel Prozent weniger verdienen Frauen?

→ $(450 \text{ €} \div 3.000 \text{ €}) \times 100 = 15 \%$

3.) Ein Mann arbeitet 40 Jahre lang und verdient im Durchschnitt 3.000 € pro Monat.

Eine Frau verdient in derselben Zeit 2.400 € pro Monat.



- a.) Wie viel verdient der Mann in 40 Jahren?
→ $3.000 \text{ €} \times 12 \times 40 = 1.440.000 \text{ €}$
b.) Wie viel verdient die Frau in 40 Jahren?
→ $2.400 \text{ €} \times 12 \times 40 = 1.152.000 \text{ €}$
c.) Wie groß ist der Unterschied insgesamt?
→ $1.440.000 \text{ €} - 1.152.000 \text{ €} = 288.000 \text{ €}$

Bonusaufgabe:

Anna arbeitet Teilzeit (20 Stunden) und verdient 1.500 € im Monat.
Paul arbeitet Vollzeit (40 Stunden) und verdient 3.200 €.

- a.) Verdient Anna pro Stunde gleich viel wie Paul?
→ Paul: $3.200 \text{ €} \div 40 = 80 \text{ € pro Stunde}$
→ Anna: $1.500 \text{ €} \div 20 = 75 \text{ € pro Stunde}$
→ Nein, Anna verdient weniger pro Stunde.
b.) Was wäre Annas Lohn bei 40 Stunden Arbeit?
→ $75 \text{ €} \times 40 = 3.000 \text{ €}$

M5 Station 4: Teilzeit versus Vollzeit

1.) Was bedeutet Teilzeit, was bedeutet Vollzeit?

- a.) Teilzeit: Man arbeitet weniger Stunden pro Woche als bei einer normalen Vollzeitstelle, z. B. 20–30 Stunden.
b.) Vollzeit: Man arbeitet die volle Wochenarbeitszeit, meistens ca. 38–40 Stunden.

2.) Wer arbeitet wie viele Stunden?

- a.) Max arbeitet Vollzeit.
b.) Anna und Sarah arbeiten Teilzeit.

3.) Grafik:

a.) Fast ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitet in Österreich Teilzeit – mit steigender Tendenz. Vor allem Frauen sind davon unfreiwillig betroffen. Mit mehr Betreuungseinrichtungen für Kinder wären Beruf, Familie, Angehörigenpflege und Haushalt besser zu vereinbaren, sofern Männer gleich viel Care-Arbeit leisten.

b.) Gründe könnten sein:

- Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Teilzeitstellen sind oft in typischen „Frauenberufen“
- Traditionelle Rollenbilder

Bzw. individuelle Antwort

M6 Station 5: Beruflicher Wiedereinstieg

1.) Grafik analysieren:

a.) Neues Beschäftigungsfeld, andere Kolleginnen und Kollegen, neue Jobbeschreibung, Probleme mit Kinderbetreuung, Systemveränderungen, technologische Veränderungen... *individuelle Antwort*

b.) Gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten (flexible Öffnungszeiten, Angebot für unter Dreijährige...), flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsmodelle, Rückkehr in gleichwertige Position, gerechte Aufteilung von Vater und Mutter hinsichtlich Kinderbetreuung, rechtliche Absicherung (Mutterschutzgesetz/Karenzmodelle/Teilzeit von Mutter und Vater) *bzw. individuelle Antwort*

2.) Recherche: *Individuelle Antwort*

3.) *Mögliche Antworten:*

- Frauen verdienen im Durchschnitt **weniger als Männer** (Gender Pay Gap). Deshalb entscheiden sich viele Familien so: Der Mann arbeitet weiter, die Frau bleibt bei den Kindern – weil es finanziell „logischer“ erscheint
- Es fehlen oft ausreichende Betreuungsplätze, besonders für kleine Kinder.
- Es gibt noch wenige Männer, die länger in Karenz gehen oder Teilzeit arbeiten. Deshalb fällt es Vätern schwerer, solche Entscheidungen offen zu treffen (es fehlen „Vorbilder“).
- Gesellschaftliche Erwartung: Frauen wird oft mehr „zugetraut“, sich um Haushalt und Kinder zu kümmern. Von Vätern wird eher erwartet, Geld zu verdienen.

Bzw. individuelle Antwort



Anhang

Quellen/Literaturhinweise

ARD/WDR Fernsehen. Planet Schule. Martina Schuch: <https://www.planet-schule.de/schwerpunkt/aha/aha-gleichberechtigung-film-102.html> (15.09.25)

Bildungsministerium Frauen, Wissenschaft und Forschung (o.J.): Einkommen und der Gender Pay Gap. <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> (06.08.25)

Campus Graz – Fachhochschule der Wirtschaft (2019): Lehr- und Lernmethoden: Stationenbetrieb. campus02.at/hochschuldidaktik/lehrmethoden/stationenbetrieb/?utm_source (25.07.25, 09:00 Uhr)

Canva.com (o.J.): Gender Pay Gap. (25.07.25)

Freepik (o. J.): Grafik „Daumen hoch“. <https://www.freepik.com> (25.07.25)

Fridrich, Christian (2025): Wirtschafts-ABC. A2 – Arbeit und Arbeitswelten. Wien: Österreichisches Gesellschafts- und Wirtschaftsmuseum. https://www.researchgate.net/publication/388032759_'Private_households_and_companies'_-_50_infographics_for_school_use

Methodium-Beratung und Seminare zu Trainingsdesign und Seminarplanung (2007): Aktionsform. Diskussion. https://www.methodium.de/mk/aktionsform-diskussion.html?utm_source (25.07.25)

Universität Potsdam (o.J): Das Planspiel. https://www.uni-potsdam.de/de/meprooeek/index/methodenpool/sequenzen/planspiel?utm_source (25.07.25)

WIFO (2025): Wage Differences between Women and Men in Austria from 2011 to 2023. <https://www.wifo.ac.at/en/publication/422459/> (06.08.25)



Erfahrungen

Diese Unterrichtseinheit wurde im November 2025 in einer dritten Klasse Gymnasium durchgeführt.

Einheit 1

Der Einstieg in die Stunde verlief insgesamt sehr bzw. zu lehrer*innenzentriert. Die Lehrperson war in dieser Phase überwiegend aktiv, während die Schüler*innen nur in geringem Maße tätig wurden. Dadurch blieb wenig Raum für eigenständige Auseinandersetzung oder erste Schüler*innenaktivitäten.

Zudem zeigte sich, dass die Erklärung der Kriterien „niedrige, mittlere und hohe Tätigkeit“ genauer bzw. ausführlicher erfolgen musste als ursprünglich erwartet. Die Lernenden benötigten zusätzliche Klarheit, um die Unterscheidungen nachvollziehen und anschließend sinnvoll anwenden zu können.

Die simulierte Pyramide verlief hingegen gut. Das geplante Resultat – eine Pyramide, in der erkennbar wird, wie viele Männer bzw. Frauen je nach Tätigkeit in der Realität arbeiten – konnte gut umgesetzt werden. Durch die Platzierung aller „eingestellten“ Personen im vorderen Bereich des Klassenzimmers wurde die Pyramidenstruktur anschaulich verdeutlicht.

Der Realitätsbezug konnte mithilfe der PPP und des Videos zudem gut hergestellt werden.

Einheit 2

Beim Stationenbetrieb in der zweiten Einheit war das Ergebnis ambivalent: Es hat Gruppen gegeben, die sehr schnell waren (30 min). Die Qualität der Antworten war in Ordnung, aber sicher noch ausbaufähig. Es fällt ihnen noch etwas schwer, über einfache, stereotype Antworten hinauszudenken. Außerdem machte auch die Lehrperson selbst eine genderstereotype Beobachtung: die Burschen waren sehr selbstbewusst und sicher beim Beantworten, die Mädchen haben etwas differenzierter gearbeitet. Sie hat das Thema wahrscheinlich auch mehr aufgewühlt.

Die Bearbeitungszeit im Umfang einer Einheit ist gut, und sollte sich für alle ausgehen.

Adaptionshinweise

Der Einstieg mit der Simulation ist zu überdenken, da hier hauptsächlich die Lehrperson aktiv ist und die Schüler*innen nur passive Rollen in der Simulation übernehmen. Dafür nimmt der Einstieg dann eine Menge Zeit in Anspruch und die Schüler*innen werden zunehmend unruhig.

