

FB I - Bildungswissenschaften

Erziehung für Menschenrechte,  
Demokratie und Zivilgesellschaft

Dr. Lothar Müller

Sommersemester 2011

## Unterrichtseinheit: Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz

Gruppe: Anika Winnebeck, Christian Weigand, Hanna Schwindling, Julia  
Wagner, Lukas Friedrichs

# Inhalt

- Beschreibung der Vorgehensweise (S.3)
- Didaktische Analyse (S.4)
- Beschreibung der Unterrichtsstunde I-III. (S.7)
- Stundenverlaufsplan (S.13)
- Arbeitsblatt zu Teil II der Stunde (S.15)
- Nachbereitung der Unterrichtseinheit (S. 16)
- Quellenangaben (S.17)

## Beschreibung der Vorgehensweise

Bereits in den ersten Seminarsitzungen wurden die Gruppen für die bevorstehenden Unterrichtssimulationen eingeteilt. Dabei durften wir uns selbstständig in Gruppen aus vier bis fünf Personen aufteilen. Jede Gruppe musste die Simulation einer Unterrichtsstunde erarbeiten und diese im bevorstehenden Semester vorstellen.

Zu Beginn der Simulationsvorbereitung verabredeten wir uns, um uns erst einmal Gedanken über unser Stundenthema zu machen. Nach einigen Diskussionen über mögliche Themen entschieden wir uns für das Thema „Diskriminierung“, genauer gesagt für die „Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz“.

Zu diesem Entschluss kamen wir, weil dies unserer Meinung nach ein interessantes und zugleich wichtiges Thema wäre, um eine Unterrichtsstunde darüber zu halten. Außerdem stellt Diskriminierung einen direkten Bezug zu einem aktuellen Thema dar und betrifft eine breite Masse. Die Schüler sollten rechtzeitig über das Thema informiert werden und erkennen, dass Diskriminierung heutzutage kein Einzelfall ist. Wir entschieden diese Unterrichtseinheit für eine elfte Klasse auf dem Gymnasium zu entwickeln, im Rahmen einer Sozialkundestunde. Wir hielten diese Stufe für angemessen, da Schüler in der elften Klasse sich bereits Gedanken um ihre berufliche Zukunft machen und es daher vor allem auch für die Mädchen ein wichtiges Thema ist über das sie im Rahmen der Menschenrechtserziehung aufgeklärt werden sollten. Wir planten den Unterrichtsverlauf genau durch und teilten die Aufgaben untereinander auf. Hanna machte den Einstieg der Simulation, welcher einen Film beinhaltete, der von der Diskriminierung einer Frau am Arbeitsplatz handelt. In der endgültigen Fassung der Unterrichtsstunde ersetzten wir den Film auf Vorschlag unseres Seminarleiters jedoch durch zwei Karikaturen, auf denen die Frauendiskriminierung ebenso deutlich wurde. Damit hatten wir einen konkreteren Einstieg geschaffen, der allerdings die gleichen Absichten und Ziele wie der Film besaß.

Anschließend hielt Christian einen Vortrag, aus dem den Schülern die Diskriminierung der Frau anhand von Statistiken verdeutlicht werden sollte. Die Schüler sollten sich Fakten zum Thema Diskriminierung aneignen, aber auch Ungerechtigkeitsempfinden für Diskriminierte entwickeln.

Gegen Ende der Unterrichtssimulation übernahm Anika und versuchte die Schüler zum Diskutieren über das Stundenthema anzuregen. Das Lernziel dieser Unterrichtsphase war die Auseinandersetzung mit der Frauendiskriminierung am Arbeitsplatz. Die Schüler sollten sich

argumentativ an der Diskussion beteiligen und lernen ihre eigene Meinung vertreten zu können.

Die letzte Phase stellte den schwierigsten Teil der ganzen Unterrichtsstunde dar, deshalb wurde der dafür vorgesehene Sitzkreis in der Endfassung auch gestrichen. Das Ziel dieser Phase wird allerdings auch erreicht, wenn die Diskussion nicht in einem Sitzkreis stattfindet. Nachdem wir die Unterrichtssimulation vorgestellt hatten, bzw. während der Vorstellung, erkannten wir erst die Probleme unseres Stundenentwurfes. Auch bei der Nachbesprechung kam uns noch der ein oder andere Verbesserungsvorschlag.

Wir haben in unserem endgültigen Entwurf versucht diese Probleme so gut wie möglich zu überarbeiten und zu verbessern. Ein entscheidendes Problem dabei war die Zeiteinteilung, die schon während der Vorbereitung Probleme mit sich brachten.

(Julia Wagner)

## Didaktische Analyse

Deutschland gehört bis heute zu den Ländern innerhalb Europas, in denen die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen bei gleicher Ausbildung und Berufserfahrung am größten sind. Nur in Tschechien, Österreich, der Slowakei, den Niederlanden und in Estland sind die Gehaltsdifferenzen noch größer, in Finnland, Griechenland, Litauen und Großbritannien sind sie ähnlich groß wie in Deutschland. Während im europäischen Durchschnitt Frauen 17,6 % weniger Gehalt als Männer bekommen, gehört Deutschland mit 23% also zur Spitze der Länder, in denen Frauen durch ein geringeres Gehalt diskriminiert werden. Interessant ist hierbei ein Blick auf die Gehaltsentwicklungen von Frauen während ihres Berufslebens: So erfahren Frauen bereits beim Berufseinstieg, dass ihre männlichen Kollegen bei gleicher Qualifikation und Erfahrung ein höheres Gehalt erzielen. Dieser Gehaltsunterschied vergrößert sich im Laufe der Berufsjahre, besonders dann, wenn Frauen (in Deutschland durchschnittlich am dem 30. Lebensjahr) in Elternzeit gehen. Denn in dieser Zeit nehmen die meisten Frauen nicht an den üblichen Lohnrunden (= Gehaltssteigerungen) teil, ebenso haben sie firmenintern nicht die Chance, auf eine besser bezahlte Arbeitsstelle zu wechseln. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit erhalten sie bestenfalls ihr altes Gehalt, wenn sie nicht in eine Teilzeit-Anstellung wechseln (weniger Arbeitsstunden = geringeres Gehalt) oder sogar die Firma wechseln müssen, um dann im

schlechtesten Falle sogar mit geringeren Gehalt als vor der Elternzeit zufrieden sein zu müssen. Besonders deutlich zeigt sich dies auch in Berufsgruppen, in denen Frauen zum Teil sogar mehr verdienen als Männer (siehe Tabelle Gehaltsdifferenzen bei Softwareentwicklern): Können Frauen in dieser Berufsgruppe ihr anfänglich geringeres Gehalt steigern und ihre männlichen Kollegen nach einigen Jahren sogar übertrumpfen, so geraten auch Sie mit zunehmenden Alter bzw. durch die Jobpause durch die Geburt von Kindern wieder ins Hintertreffen.

Weiterhin ist Folgendes beachtenswert: Zwischen den verschiedenen Berufsgruppen und Berufsfeldern gestalten sich die Gehaltsunterschiede zum Teil recht deutlich: So ergeben sich bei der Betrachtung der Gehaltsdifferenzen bei Angestellten in Luftfahrtberufen, Köchen oder Feinmechanikern Gehaltsunterschiede von bis zu 42%, wo hingegen die Unterschiede in der Bezahlung von Dolmetscher oder PhysikerInnen ca. 10% betragen (siehe Tabelle Gehaltsdifferenzen nach Berufsfeldern).

Bei älteren Arbeitnehmerinnen vergrößert sich somit der Gehaltsunterschied (siehe Gehaltsstatistik der Unternehmensberater). Bei neueren Geschäftsfeldern hingegen divergieren Einstiegsgehalt und die Bezahlung ab einem Lebensalter von ca. 40 Jahren kaum, obgleich der „Gehaltsknick“ durch die Geburt von Kindern immer noch signifikant ist (siehe Tabelle zu Gehaltsunterschieden bei Call-Center-MitarbeiterInnen).

In Deutschland finden sich bis heute grundsätzlich drei Hauptursachen für die geringeren Gehaltseinkünfte von Frauen:

1. Frauen arbeiten immer noch in Branchen mit geringen Gehältern
2. Jede dritte Frau in Deutschland arbeitet in einer Teilzeit-Stelle (inkl. Geringerem Stundenlohn und geringeren Aufstiegschancen)
3. Frauen werden grundsätzlich schlechter bezahlt als Männer
4. Frauen gehen öfter in Elternzeit und sind dadurch von Gehaltserhöhungen ausgenommen

Viele Arbeitgeber begründen die unterschiedliche Bezahlung mit folgenden, wissenschaftlich seit langem widerlegten Gründen:

1. Frauen besitzen eine geringere Leitungsfähigkeit/geringere Produktivität
2. Frauen haben höhere Ausfallzeiten (durch Pflege von Kindern und Angehörigen)
3. Frauen besitzen eine geringere Durchsetzungsfähigkeit

Dies zeigt deutlich, dass in Deutschland noch immer ein sehr „klassisches“ Rollenbild vorherrscht, in dem viele Vorurteile weiter Bestand haben. Für Arbeitgeber, die diesem Rollen- und Frauenbild

weiter anhängen, resultiert daraus die scheinbare Logik, die angenommene geringere Produktivität und die scheinbar zu erwartenden Ausfallzeiten mit dem normalen Gehalt zu verrechnen. Das Resultat sind geringere Gehälter für Frauen, auch wenn die Qualität der Ausbildung und die Menge an Berufserfahrungen bei Männern und Frauen gleich gut sind.

Nach Klafki ergeben sich bei der Planung der Unterrichtsstunde folgende Analyse Kriterien:

#### 1. Exemplarität:

Die Diskussion um die Frauenquote und die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen stehen als Beispiele für die Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz. Noch immer sind Frauen finanziell stark benachteiligt und von höheren beruflichen Positionen ausgeschlossen. Dadurch wird auch das in den Menschenrechten verankerte Recht auf Gleichberechtigung verletzt.

#### 2. Gegenwartsbedeutung

Die Themen der Frauenquote und der ungleichen Löhne sind hochaktuell und werden in der Politik und Gesellschaft kontrovers diskutiert. Die große öffentliche Debatte ist allgegenwärtig. Sie findet in Form von Diskussionen und Berichten in den Medien statt, wird aber auch in der Gesellschaft und in Firmen diskutiert. Auch darüber, dass eventuell Familie, Freunde oder Bekannte der Schüler von diesen Themen persönlich betroffen sind ergibt sich eine Gegenwartsbedeutung für die Schüler.

#### 3. Zukunftsbedeutung

Die Problematik der Frauenquote und der ungleichen Löhne wird die Schüler in ihrer beruflichen Zukunft betreffen. Sowohl Schülerinnen als auch Schüler werden sich in Zukunft innerhalb ihres Berufes mit diesen Themen auseinandersetzen müssen, oder sind von eventuellen Lösungen hinsichtlich der Problematiken betroffen.

#### 4. Struktur

Zunächst muss in das Thema der Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz allgemein eingeführt werden. Dann kann auch die Problematiken der Frauenquote und der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen hingeführt werden. Zunächst muss man prüfen, welches Vorwissen die Schüler schon aus den Medien, Diskussionen etc. haben. Auf diesem Vorwissen aufbauend kann man die Themen weiter bearbeiten. Im Falle der ungleichen Löhne gilt es für die Schüler Graphiken zur Thematik zu analysieren und zu bewerten und sich mit der Fragestellung auseinanderzusetzen, warum es ungleiche Löhne für Männer und Frauen gibt. Das Thema der Frauenquote wird anhand einer Diskussion weiter erarbeitet, in der die Schüler Argumente für und gegen die Frauenquote finden sollen. Je nachdem wie viel Vorwissen die Schüler haben muss man mit verschiedenen Anregungen und aktuellen Argumenten aushelfen.

#### 5. Zugänglichkeit

Die Zugänglichkeit ist darüber gegeben, dass die Themen hochaktuell sind und in der Öffentlichkeit diskutiert werden. So finden sich in bekannten Print- und Onlinemedien gut auffindbare und für den Unterricht verwertbare Einlassungen und Darstellungen, was sich der im Anhang aufgeführten Sekundärquellen zeigt. Auch darüber, dass eventuell Bekannte der Schüler oder die Schüler selbst in Zukunft mit dieser Problematik konfrontiert werden, wird ein Zugang gelegt.

(Christian Weigand, Anika Winnebeck)

### Beschreibung der Unterrichtsstunde, I-III

#### I, Hanna Schwindling

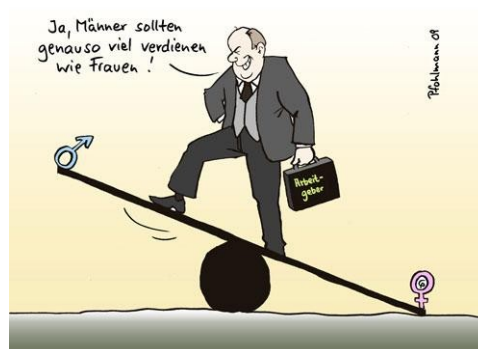
Im ersten Teil der Unterrichtsstunde sollte das Thema der Stunde eingeführt werden. Diesen Einstieg wollten wir ursprünglich mit einem Zusammenschnitt aus dem Film „Anchorman“ schaffen. Dieser Filmausschnitt spielt in den Siebzigerjahren in einer Nachrichtenagentur, in der bis dahin ausschließlich Männer beschäftigt waren. Als eine Frau eingestellt wird, wird diese von ihren männlichen Kollegen gefürchtet und gedemütigt. Aus diesem Filmausschnitt sollten die Schüler das Thema der Stunde (Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz) erkennen und festhalten.

In der Vorbereitung schien diese Vorgehensweise eine gute Idee zu sein, wir hatten uns überlegt, dass ein Film es am ehesten schaffen könne, die Aufmerksamkeit der Schüler sofort zu gewinnen und auch zu halten. Während der Durchführung allerdings wurde es sehr schnell deutlich, dass der Filmausschnitt sich als wenig geeignet erweist. Deshalb entschieden wir uns für die folgende Alternative:

Wir wählten zwei verschiedene Karikaturen aus, die die Schüler zunächst einmal nur beschreiben sollten.



In dieser Karikatur sind drei Personen zu sehen, im Vordergrund eine Frau und im Hintergrund ein am Schreibtisch sitzender Mann und ein weiterer Mann, der gerade von dem Mann am Schreibtisch sein Gehalt ausgezahlt bekommt. Auch die Frau im Vordergrund hat ihr Gehalt bekommen, allerdings ist deutlich zu sehen, dass dies um einiges kleiner ausgefallen ist, als das des Mannes, weswegen sie mit fragendem Blick in ihre fast leere Handtasche starrt. Der Mann am Schreibtisch sagt dazu: „In diesen großen Frauenhandtaschen wirkt das Gehalt natürlich optisch etwas kleiner...“.





In dieser zweiten Karikatur sieht man eine Wippe, auf deren nach unten geneigten Ende das Symbol der Frau, auf dem nach oben gerichteten Ende das Symbol des Mannes zu sehen ist. Ein Mann, auf dessen Aktentasche „Arbeitgeber“ zu lesen ist, steht in der Mitte der Wippe und drückt die „Frauenseite“ nach unten und sagt mit einem gemeinen Gesichtsausdruck: „Ja, Männer sollten genau so viel verdienen wie Frauen.“

(Leitfragen hierzu: Was ist in den Karikaturen zu sehen? Welche Personen sind erkennbar? Welche Funktion könnten die Personen haben? Wie sehen sie aus? Was tun/sagen sie?)

Über die Karikaturen wird nun von der Lehrperson das Thema der Stunde erfragt (Frage: Anhand der vorliegenden Karikaturen, was ist eurer Meinung nach das Thema der heutigen Stunde?). Falls das Thema nicht direkt richtig benannt wird, wird nachgehakt (Um welche Form von Diskriminierung handelt es sich hier genau? An welchem Ort findet sie statt?). Daraufhin wird das Thema der Stunde an der Tafel festgehalten.

Im Folgenden wurden im Originalverlauf der Unterrichtsstunde die Eindrücke des Films stichpunktartig als Tafelbild festgehalten (ungleiche Bezahlung bei gleicher Qualifikation und gleicher Arbeit/ sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz etc.) Ergänzend werden danach Erfahrungen bzw. Begegnungen mit Diskriminierung der Frau aus der Sicht der Schüler zum Tafelbild ergänzt.

Wie schon weiter oben erwähnt, erwies sich der Filmausschnitt in so fern als ungeeignet für den Unterricht, dass der Film, der das Thema eher aus einer humoristischen Perspektive angeht, die Schüler weniger zum Nachdenken als zum Lachen angeregt hat, sodass die Ernsthaftigkeit des Themas gleich zu Anfang der Stunde verloren ging und die Schüler dadurch leider eher weniger ernsthafte Beiträge zum Tafelbild leisteten. Auch die Motivation schien begrenzt, was aber im Angesicht des simulierten Alters (11. Klasse) nicht überraschend war.

## II, Christian Weigand

Nachdem die SuS durch die Karikaturen sowie deren nachfolgender Besprechung mit dem Thema konfrontiert wurden und die SuS ihr eigenes Vorwissen zum Thema einbringen konnten, erfolgt in der zweiten Erarbeitungsphase die Erweiterung des Schülerwissens durch die Präsentation von Fakten zum Thema. Hierzu wird den SuS ein Handout ausgeteilt, das sie zunächst noch verdeckt auf ihren Tischen liegen lassen sollen. Danach erfahren die SuS durch den Lehrer von den aktuellen Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen. Im Abgleich mit den anderen Ländern der europäischen Union mittels der durchschnittlichen Gehaltsdifferenzen in Deutschland und den anderen EU-Ländern wird die Gegenwartsdimension des Themas verdeutlicht. Die SuS eignen sich so Fakten zum Thema an, worin das angestrebte Lernziel 4 besteht. Die angeführten Fakten werden durch die Tabelle „Einkommensschere Frauen-Männer in der EU“, die die Sus auf dem Handout finden, belegt.

Anschließend werden die SuS nach den möglichen bzw. ihnen bekannten Gründen für die Gehaltsdifferenzen gefragt, die Antworten werden stichwortartig an der Tafel notiert.

In dieses Unterrichtsgespräch fließen durch den Lehrer auch die im Handout durch tabellarische Statistiken belegten negativen Gehaltsentwicklungen zu Beginn der Berufstätigkeit und durch die Elternzeit ein. Danach werden durch den Lehrer die realen und vorgeschobenen Gründe für die Gehaltsdiskriminierung der Frauen genannt und in Stichworten ebenfalls auf der Tafel notiert. Zum Abschluss wird (durch Fragen an die SuS nach möglichen zusammenfassenden Schlagworten) folgende Tabelle an die Tafel geschrieben:

Reale Gründe für die Gehaltsdifferenzen	Vorgeschobene Gründe für Gehaltsdifferenzen
Frauen erhalten ein geringeres Gehalt (bereits beim Berufseinstieg)	Frauen besitzen eine geringere Leitungsfähigkeit/geringere Produktivität
Frauen arbeiten öfter in Teilzeit-Jobs (= schlechtere Stundenlöhne und geringere Aufstiegschancen)	Frauen haben höhere Ausfallzeiten (durch Pflege von Kindern und Angehörigen)
Frauen gehen öfter in Elternzeit und sind dadurch von Gehaltserhöhungen ausgenommen	Frauen besitzen eine geringere Durchsetzungsfähigkeit
Frauen arbeiten oft in grundsätzlich schlechter bezahlten Berufen	

Diese Tabelle übertragen die SuS zur Sicherung des Erarbeiteten in Ihr Heft. Zum Abschluss werde die SuS mit einzelnen, vornehmlich den herausragenden Gehaltsunterschieden zwischen Frauen und Männern unterteilt nach verschiedenen Berufsgruppen konfrontiert (die entsprechende Tabelle findet sich ebenfalls auf dem Handout): Da viele unterschiedliche

Berufsgruppen und berufliche Interessengebiete aufgeführt werden, können die SuS schnell feststellen, wie stark die Gehaltsdiskriminierung in den von Ihnen als interessant empfundenen Berufen ausfällt. Damit erlangt das Thema neben der Gegenwartsbedeutung auch eine Zukunftsbedeutung für die SuS.

Erfahrungsbericht Christian Weigand:

Die SuS folgten dem Lehrervortrag konzentriert und interessiert. Da die Rollenverteilung zwischen Lehrer und SuS klar definiert wurde durch eine stringente Anleitung durch den Lehrer, reagierte die Lerngruppe konzentriert und motiviert auf die Ausführungen des Lehrers. Dies wurde durch die positiven Kommentierungen der Lerngruppe in Hinblick auf diesen Unterrichtsteil (in Bezug auf Form, Inhalt, Lernatmosphäre und Qualität) bestätigt.

### III, Anika Winnebeck

Als Konsequenz aus dem zuvor Erarbeiteten folgt an dieser Stelle die Hinwendung zum aktuellen Thema „Frauenquote“. Die SuS sollten sich innerhalb einer Diskussion mit den Vor- und Nachteilen einer Frauenquote auseinandersetzen und so innerhalb dieser Unterrichtsphase der Problematisierung ihr zuvor erworbenes Wissen anwenden und weiterentwickeln. Verankert werden sollte diese Diskussion mit Argumenten aus dem medialen Diskurs über dieses Thema. Für die Diskussion sollten die SuS einen Sitzkreis bilden ihre Erfahrungen, Meinungen und Argumente für oder gegen eine mögliche Frauenquote austauschen. In der Hausaufgabe, die im Anschluss an die Diskussion aufgegeben wurde, sollten die Schüler auf ein bis zwei Seiten nachdem sie in der Diskussion verschiedene Argumente gehört hatten, ihren eigenen Standpunkt zum Thema Frauenquote darlegen. Diese Hausaufgabe war nach dem Ablauf der Diskussion leider nicht mehr optimal, da die meisten Schüler schon in der Diskussion eine feste Meinung gebildet hatten und nicht auf neutralem Grund diskutiert hatten. Als Alternative Hausaufgaben wäre an dieser Stelle ein Interview, das die SuS mit Frauen in ihrer Umgebung über die Frauenquote führen sollen, zu empfehlen.

## Erfahrungsbericht Anika Winnebeck

Die Phase der Problematisierung beinhaltete eine Diskussion zur Frauenquote. Diese sollte in einem Sitzkreis stattfinden, um eine lockere Diskussionsrunde zu gestalten. Dies wurde leider von den Schülern nicht so gut aufgenommen, da sie sich zu alt für einen Sitzkreis fühlten. Dennoch wurde der Sitzkreis durchgesetzt um nicht die Autorität der Lehrperson untergraben zu lassen. Nach einer kurzen Einführung in das Thema sollten die Schüler ihre Meinung zu der Frauenquote wiedergeben. Leider war die Beteiligung nur mäßig und es wurden nur Argumente gegen die Frauenquote vorgebracht. So konnte nun leider keine Diskussion entstehen und die Lehrperson versuchte auch positive Argumente einzubringen um eine Diskussion entstehen zu lassen. Leider passierte dabei der Fehler, dass die Schüler den Eindruck gewannen, dass die Lehrperson Partei für die Frauenquote ergriff und bildeten eine Front gegen die Lehrperson und argumentierten nur gegen die Frauenquote, was wiederum eine Diskussion verhinderte. Erst gegen Ende der Phase ergriffen ein paar Schüler Partei für die andere Seite und so konnte gegen Ende eine kleine Diskussion geführt werden. Für diese Phase ist es nachbetrachtend sehr wichtig, dass die Lehrperson keine Partei ergreift, und statt Beispiele für die Frauenquote einzubringen den Schülern neutrale Fragen stellt, wie zum Beispiel was die Gründe der Befürworter der Frauenquote sein könnten. Es ist auch hilfreich sich selbst eine Liste mit Argumenten zu erstellen und mitzubringen, um die Diskussion besser führen und lenken zu können, vor allem wenn die Diskussion stockt. Auch den Sitzkreis sollte man weglassen, wenn man schon eine Sitzordnung hat, in der jeder Schüler den anderen sehen kann, da dieser Sitzkreis auch zum Teil zu der Verweigerung der Schüler beigetragen hat.

### Stundenverlaufsplan

<b><u>Phase</u></b>	<b><u>Inhalte</u></b>	<b><u>LZ</u></b>	<b><u>Method</u></b>	<b><u>Sozialfo</u></b>	<b><u>Medie</u></b>	<b><u>Zeit</u></b>
			<b><u>e</u></b>	<b><u>rm</u></b>	<b><u>n</u></b>	
Einstieg I	Impuls: Das Zeigen von Karikaturen mit dem Thema: Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz“	LZ 1/3/5	Bildersc hau	Plenum	Overh ead- Projek tor	3 min

Einstieg II	Besprechung der Bilder; Sammeln erster Eindrücke an der Tafel (in Stichworten)	LZ 2/5	FgU	Plenum	Tafel	5 min
Erarbeitung I	Die Schüler bringen eigene Beispiele aus ihrem Vorwissen für Frauendiskriminierung am Arbeitsplatz, diese werden stichwortartige ebenfalls an der Tafel notiert	LZ 2/5	FeU	Plenum	Tafel	4 min
Erarbeitung II	Schüler bekommen Informationen über ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Ausbildung und Qualifikation	LZ 4	Lehrervortrag	Plenum	Handout	4 min
Sicherung I	Fakten sammeln, Tafelbild anschreiben, ins Heft übertragen	LZ 4	FgU	Plenum/ Einzelarbeit	Tafel/ Heft	5 min
Zwischenfazit	Gezeigte Karikaturen und Abgleich mit den erarbeiteten Fakten	LZ 2/5	Lehrervortrag	Plenum		1 min
Problematik	Diskussion zum Thema Frauenquote (Sicherung über Notizen)	LZ 6/7	Diskussion	Plenum/ Sitzkreis	Zettel/ Heft	15 min
Fazit	Ergebnis der Diskussion festhalten, Ausblick geben		Lehrervortrag	Plenum		2 min
Hausaufgabe	Das Verfassen eines Erfahrungsberichts: Diskriminierungen von Frauen aus dem Familien- oder Freundeskreis	LZ 7	Schriftliche Ausarbeitung	Einzelarbeit	Heft	2 min

Lernziele:

LZ1: Erkennen von Diskriminierung am Arbeitsplatz

LZ2: Entwicklung von Empathie

LZ3: Sensibilisierung für Umgang mit Diskriminierung in den Medien

LZ4: Die Schüler sollen sich Fakten zum Thema Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz aneignen

LZ5: Die Schüler sollen Ungerechtigkeitsempfinden entwickeln

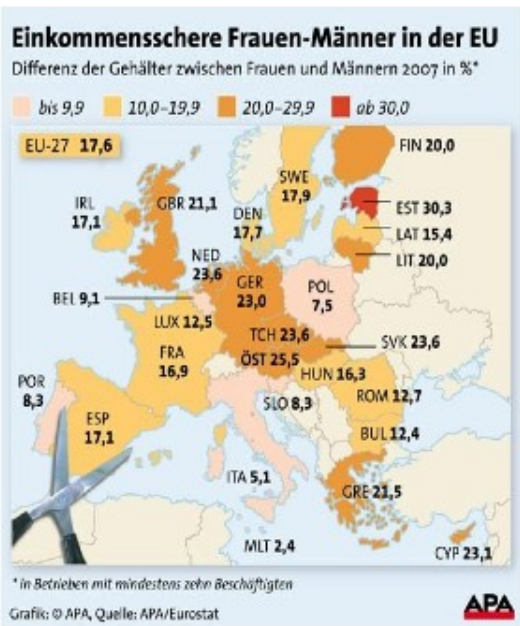
LZ6: Die Schüler sollen lernen, sich in der Diskussion argumentativ mit Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen

LZ7: Die Schüler sollen sich kritisch mit dem Thema Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz auseinandersetzen und eine eigene Meinung entwickeln

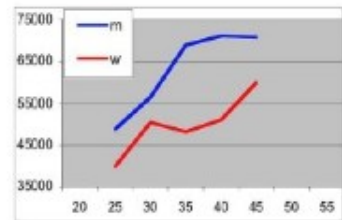
Übergeordnete Lernziele:

- Die Schüler sollen dafür sensibilisiert werden, dass das Recht auf Gleichbehandlung auch heute noch nicht immer gewährleistet ist.
- Die Schüler sollen lernen, wie sie mit Diskriminierung umgehen müssen.

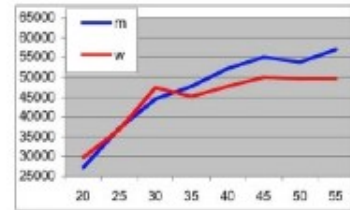
Arbeitsblatt zu Teil II der Stunde



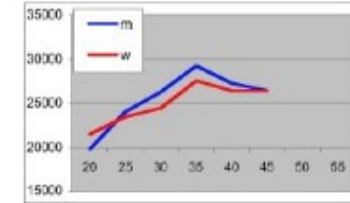
### Unternehmensberater



### Softwareentwicklung



### Call-Center



Vollzeit beschäftigte Angestellte	Männer	Frauen	Verdienstabstand von Frauen*
Luftverkehrsberufe	7338	4240	-42%
Küche/innen	3405	2062	-39%
Feinmechaniker/innen	3541	2246	-36%
Varengkaufleute, Buchhändler/innen	4248	2715	-36%
Wirtschaftsprüfer/innen, Steuerberater/innen	4355	2789	-36%
Verkäufer/innen	2901	1990	-31%
Unternehmer, Geschäftsführer/-bereichsleiter/innen	6428	4443	-31%
Fotografen/innen	3957	2730	-31%
Gastwirte/innen, Hoteliers	3261	2290	-30%
Betriebsräte	4215	3049	-28%
Bauzeichner/innen	4092	3012	-26%
Buchhalter/innen*	4128	3052	-26%
Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftler, Sozialkauf/innen	5418	3998	-26%
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	4516	3366	-26%
Maschinenbautechniker/innen	4367	3266	-25%
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer/innen	3785	2812	-25%
Biologen/-innen, technische Sonderfachkräfte	3821	2894	-24%

Vollzeit beschäftigte Angestellte	Männer	Frauen	Verdienstabstand von Frauen*
Chemiker, Chemielaboranten/innen	5663	4341	-23%
Technische Zeichner/innen	3483	2692	-23%
Krankenversicherungsfachleute	3998	3101	-22%
Speditionskaufleute	3374	2638	-22%
Bürohilfskräfte	3248	2606	-20%
Chemielaboranten/innen	3682	3015	-18%
Fremdverkehrs-fachleute	3176	2600	-18%
Werbefachleute	4199	3444	-18%
Ingenieure/innen Maschinen- u. Fahrzeugbau	5253	4370	-17%
Unternehmensberater/innen	5098	4568	-17%
Datenverarbeitungsfachleute	4716	3985	-16%
Publizisten/innen	5106	4355	-15%
Elektroingenieure/innen	5209	4517	-13%
Eisenbahnbetriebsleiter/-schaffner/innen	2697	2341	-13%
Handelsvertreter/innen	4513	4001	-11%
Physiker, Mathematiker, Physikingenieure/innen	5274	4721	-10%
Dolmetscher/innen, Übersetzer/innen	4355	3909	-10%

## Nachbereitung der Unterrichtseinheit

Abschließend möchten wir an dieser Stelle einige Beobachtungen der Unterrichtsstunde aus der Sicht eines Schülers bzw. eines Außenstehenden darlegen.

Wie bereits erwähnt wurde der erste Teil der Unterrichtseinheit von Hanna Schwindling geleitet. In diesem ersten Abschnitt des Unterrichts war es die Aufgabe der Lehrperson, nach einer kurzen Anregung der SuS durch einen Filmausschnitt in der ursprünglichen und durch Karikaturen in der überarbeiteten Fassung der Unterrichtsstunde die Erfahrungsbereiche der SuS zu sondieren. Aus der Sicht eines Außenstehenden kann man durchaus sagen, dass Hanna versuchte sich in die Rolle einer Lehrperson einzufinden und durchaus gefasst auf Meldungen der SuS reagierte und stets bemüht war, sich Meldungen der Schüler anzunehmen und im Folgenden in Beiträge, welche zur Erarbeitung der Unterrichtsziele beitragen umzuwandeln. Dabei versuchte sie die Meldungen der SuS auch in ihre eigenen Worte umzuformulieren. Außerdem fragte sie den betreffenden Schüler bzw. die Schülerin, ob er bzw. sie mit dieser Formulierung einverstanden sei. Im zweiten Teil der Unterrichtsstunde sollte Christian nach dem "Abklopfen" von bereits vorhandenem Wissen und Erfahrungen das Wissen der SuS durch Fakten erweitern. Christian erwies sich von Beginn seines Unterrichtsabschnitts an als auf sein Ziel, nämlich den SuS Fakten zum Thema zu vermitteln, fokussiert und konnte sich außerdem in seiner Rolle als Lehrperson ausreichend profilieren. Dies zeigte er unter anderem, als er sein Handout verdeckt austeilte und von den SuS verlangte, dass sie es so lange verdeckt ließen, bis er sie aufforderte das Blatt aufzudecken.

Im dritten Abschnitt der Unterrichtseinheit ging es darum, dass die SuS ihr zuvor erlangtes Wissen in einer kleinen Diskussion zum aktuellen Thema "Frauenquote" in ihrer Argumentation einbinden und damit auch festigen. Anika Winnebeck konnte sich hier ebenfalls gut in ihre Rolle als Lehrperson einfinden. Einzig bei der Umsetzung der Sozialform für die Diskussionsrunde, nämlich dem Sitzkreis, stieß sie auf geringen Widerstand seitens



der SuS, was daran lag, dass die Sozialform der Altersgruppe nicht gerecht wurde. Dennoch reagierte Anika tough und viel nicht aus ihrer Rolle als Lehrperson.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass eine funktionierende Unterrichtsstunde nicht ausschließlich auf einer klar definierten Beziehung zwischen Lehrer und Lerngruppe basiert. Aus dem Beispiel der Unterrichtssimulation wird unter anderem klar, dass Faktoren wie z.B. gewählte Unterrichtsmaterialien oder eben auch die richtigen Sozialformen, sowie Hausaufgaben einen wichtigen Teil zum Gelingen einer Unterrichtsstunde beitragen und damit das Erreichen von gesteckten Unterrichtszielen ermöglichen.

## Quellenangaben:

<http://www.faz.net/artikel/C30923/frauenquote-pflicht-zur-freiwilligkeit-30326552.htm>

<http://www.ndr.de/info/programm/sendungen/kommentare/kommentar1115.html>

<http://www.netzeitung.de/politik/deutschland/1047237.html>

[http://www.oecd.org/document/31/0,3746,de\\_34968570\\_35008930\\_39700063\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/31/0,3746,de_34968570_35008930_39700063_1_1_1_1,00.html)

<http://www.pfohlmann.de/galerie.php5?offset=40>

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/0,1518,768824,00.html>

<http://www.stern.de/politik/deutschland/pro-und-contra-zur-frauenquote-nicht-nur-frauensache-1649093-print.html>

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/pro-und-contra-zur-frauenquote-die-weibliche-wirtschaft-1.960097>

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/diskriminierung-von-frauen-karriere-ist-maennersache-1.405283>

[http://de.toonpool.com/cartoons/Frauen-Gehalt\\_21098](http://de.toonpool.com/cartoons/Frauen-Gehalt_21098)

<http://www.zeit.de/2011/06/01-Frauenquote-Unternehmen>

