



Job.plan

Grundlagen für Workshops und Coachingmaterial für Mädchen und Buben
Mädchenzentrum Amazone in Zusammenarbeit mit Femail
Projektmitarbeiterin: Mag. a (FH) Alexandra Abbrederis

16. Januar 2006

Das folgende Paper ist aus der Perspektive der Mädchenarbeit geschrieben. Die Bubenarbeit wird in Zusammenarbeit mit qualifizierten Partnern entwickelt.



Inhalt:

1. Einleitung
2. Hintergründe
 - 2.1. geschlechterzugeordnete Arbeitsbewertung
 - 2.2. geschlechtstypische Segregation des Arbeitsmarktes
3. Ansätze für die Arbeit mit Mädchen
 - 3.1. Berufswahl
 - 3.1.1. Motive und Hintergründe von Mädchen und Buben
 - 3.2. differenzierte Lebens-, Karriere-, Familienplanung
 - 3.2.1. Allgemein: Private oder wirtschaftliche Arbeit? Was hat es auf sich mit der Vereinbarkeit?
 - 3.2.2. Motive und Hintergründe von Mädchen und Buben
 - 3.2.3. Geschlechterstereotypen/Geschlechterverhältnisse
 - 3.2.4. Vorstellung versus Realität
 - 3.3. Finanzkompetenz von und für Jugendliche
 - 3.3.1. Allgemein: Geschlechterspezifische Vermögensverhältnisse
 - 3.3.2. Motive und Hintergründe von Mädchen und Buben
4. Methoden/Grundlagen für die konkrete Arbeit
 - 4.1. Leitsätze
 - 4.2. Ziele
 - 4.2.1. Mädchenarbeit
 - 4.2.2. Bubenarbeit
 - 4.3. Methoden
 - 4.3.1. Spiele
 - 4.3.2. Diskussionen
 - 4.3.3. Gruppenarbeit
 - 4.3.4. Interviews
 - 4.3.5. InputReferate von Expertinnen
5. Kooperationspartnerschaften/Multiplaktoreffekt
6. Öffentlichkeitsarbeit
7. Evaluation

1. Einleitung

Die Lohnungleichheit unter Männern und Frauen ist ein internationales Phänomen. Während Frauen 50 % Anteil an der Weltbevölkerung haben, leisten sie 65 % der insgesamt geleisteten Arbeit, haben aber nur 10% Anteil am Einkommen und 1 % Anteil am Eigentum¹.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern unterscheiden sich in den jeweiligen Ländern, Österreich liegt EU-weit jedoch an zweiter Stelle – was die Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern betrifft - und innerhalb Österreichs liegt das Bundesland Vorarlberg höher als im Bundesdurchschnitt.²

Derzeit liegt der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Vorarlberg durchschnittlich bei 42 %. Eine aktuelle Studie des Lehrlings- und Jugendreferates der AK bestätigt: Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen öffnet sich bereits in jungen Jahren³, mit all ihren Konsequenzen: weniger Selbstbestimmung, Verschuldung, großer Unzufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation und Abhängigkeit.

2. Hintergründe

Die Hintergründe zur Einkommensdifferenz lassen sich wie folgt festhalten:

2.1. geschlechterzugeordnete Arbeitsbewertung

Zu diesem komplexen Thema können hier nur einige wesentliche Thesen aufgelistet werden:

- Grundsätzlich kann gesagt werden, dass bezahlte Arbeit, die von Männern verrichtet wird besser entlohnt wird als die von Frauen geleistete bezahlte Arbeit.
- Die Lohnungleichheit ist nicht in allen Bereichen gleich hoch, aber sie ist überall vorhanden⁴.
- Die Unterschiede sind im Öffentlichen Sektor etwas geringer, in der Privatwirtschaft höher.
- Je höher die Position der Beschäftigten, umso höher ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied.
- Vollzeitbeschäftigte Frauen in der Industrie- und im Dienstleistungssektor verdienen im Durchschnitt 75 % dessen, was Männer verdienen.
- In typischen Frauenbranchen ist der Tariflohn geringer als in typischen Männerbranchen.
- Das tarifliche Zulagenwesen ist bei Männertätigkeiten weitaus ausgefeilter: Männer bekommen für weitaus mehr Aspekte ihrer Arbeit Zulagen, diese sind auch mehr Wert als die Zulagen in den Frauenarbeitsbereichen.
- UND: Der Großteil der privaten – nicht bezahlten Arbeitsleistung wird nach wie vor von Frauen erbracht und erhält in unserer über Arbeit definierten Gesellschaft nach wie vor keine finanzielle Gegenleistung.

Dieser Aspekt kann nur durch breite Auseinandersetzung, auch auf struktureller und politischer Ebene, verändert werden: dazu gehören Maßnahmen wie:

>> Breite Analyse der Arbeitsbewertung, Transparenz der Arbeitsbewertung, Entwicklung von Arbeitsbewertungstools, Umsetzung dieser Tools, Ausgleich der Lohnungleichheit durch gerechte Arbeitsentlohnung, Miteinbeziehung der unbezahlten Arbeit in das Wirtschaftssystem.

¹ Vgl. Observatoria Gender Mainstreaming – eine Strategie zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern?, Netzwerk österreichischem Frauen- und Mädchenberatungsstellen, März 2003, S 32

² Vgl. Detailkonzept Aktion 2, Inhalte und Aktivitäten, Job.plan, S 17

³ „Mit Roten Zahlen ins Erwerbsleben“ – Jugendliche und Schulden in Vorarlberg, AK Vorarlberg, November 2005, S 17 ff

⁴ Vgl. Observatoria, S 33

2.2. geschlechtstypische Segregation des Arbeitsmarktes

International gibt es das Phänomen der geschlechtstypischen Segregation des Arbeitsmarktes. Diese kann horizontal wie auch vertikal betrachtet werden. Horizontal bezieht die Geschlechterdominanz innerhalb eines Berufes sowie die Verteilung beruflicher Chancenstruktur angesichts von Größe und Gewicht des jeweiligen Berufes mit ein. Die vertikale Segregation betrachtet die Verteilung der hierarchischen Strukturen (Gläserne Decke), des Einkommens und Beschäftigungsformen (z.B. atypische Beschäftigung).⁵

Allgemein kann gesagt werden:

- Frauenberufe sind konzentrierter als Männerberufe.
- Männer verteilen sich besser über das berufliche Spektrum.
- Frauen finden sich seltener in so genannten Männerberufen als umgekehrt.
- Die horizontale Segregation bedeutet per se keine Benachteiligung von Frauen. Diese ist jedoch immer mit einer vertikalen Differenzierung verbunden – einer Hierarchisierung zuungunsten von Frauen.⁶

So finden Frauen beispielsweise nur Zugang zu Männerberufen, wenn sie entweder sehr gering oder sehr hoch qualifiziert sind, wobei das Erreichen von höheren Positionen bzw. der Verbleib von Frauen in diesen eher gering ist. Die Aufstiegchancen in so genannten Frauenberufen sind weitaus geringer, Frauenberufe sind oft undurchlässig strukturiert, oder so genannte Assistenzberufe, d.h. es sind aus Karrieresicht oft „Sackgassenberufe“.⁷

Frauen arbeiten überproportional Teilzeit (Zum Vergleich: 31 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, jedoch nur 3 % Männer⁸), atypische Arbeitsverhältnisse sowie versteckte Selbständigkeit. Der Unterschied im Einkommen wurde bereits in Punkt 1. erläutert.

Die Daten der vergangenen 15 Jahren zeigen, dass es zu keiner wesentlichen Veränderung im Hinblick auf das Ausmaß der Segregation gegeben hat. Männer erreichen immer noch einen höheren Berufsstatus als Frauen, wenngleich es in einigen Ländern (auch Österreich) zu einer Annäherung kommt. Unverändert hoch, sogar angestiegen ist die Einkommensdifferenz!⁹

Ebenso wie schon bei Punkt 1 aufgezeigt, benötigt es strukturelle, auf breiter öffentlicher Basis angelegte Lösungsansätze. EUweit gibt es dazu je nach Schwerpunkt der Länder Ansätze wie:

- >>Förderung geschlechteruntypischer Berufswahl
- >>Förderung differenzierte Lebens-, Karriere, Familienplanungsmodelle
- >>Aufwertung so genannter Frauenbranchen
- >>Wiedereinstiegsförderungen von Frauen
- >>Fortbildungen, Umschulungen

3. Ansätze für die Arbeit mit Mädchen

Verlassen wir nun diese abstrakte Ebene und betrachten in unserem Falle das „einzelne“ Mädchen/die Mädchengruppe in der Beratung, bzw. im Workshop, gilt es unter Berücksichtigung der Hintergründe zu beachten:

Da ein Großteil dieser Thematik nur auf struktureller Ebene veränderbar ist, muss diese Grenze thematisiert und benannt werden, hier kann in erster Linie Bewusstsein für die Zusammenhänge geschaffen werden. Gleichzeitig gilt es im Sinne eines Empowerments Strategien aufzuzeigen, die dem individuellen Mädchen Möglichkeiten zur aktiven Gestaltung eines eigenständigen (unabhängiges) Lebensentwurfs aufzeigen.

⁵ Vgl. Referat Kreimer Margareta „Geschlechtstypische Arbeitsmarktsegregation – ein beharrliches Phänomen mit vielen Facetten, GeM-ThemenForum 15. Dezember 2005, Wien, http://www.gem.or.at/repository/kreimer_referat_15dez05.pdf

⁶ Vgl. Kreimer Margareta S 9 f

⁷ Vgl. Observatoria S 39f

⁸ Broschüre „Wir scheissen auf den Märchenprinz“, GPA Jugend, S 5

⁹ Vgl. Kreimer, Margareta S 11

(Strukturelle Probleme werden nicht selten personalisiert und als individuelle Aufgabe (in diesem Fall der Mädchen/Frau) deklariert¹⁰.

>>Eine Vermischung dieser beiden Ebenen hätte einen gegenteiligen Effekt zur Folge.)

Konkrete Ansätze und Erfahrungen gibt es themenbezogen bereits in:

- **Berufswahl: geschlechtersensible Berufsorientierung/ Erweiterung des Berufswahlspektrums**
- **differenzierte Lebens-, Karriere-, Familienplanung**
- **Finanzkompetenz für Jugendliche**

Um - erfolgreiche - Mädchenspezifische Materialien auswählen und entwickeln zu können, müssen die einzelnen Punkte näher betrachtet werden:

(Diese sind eng miteinander verknüpft und lassen sich nicht immer klar trennen.)

3.1. Berufswahl

3.1.1. Motive und Hintergründe von Mädchen und Buben

Nach wie vor entscheiden sich mehr als 50% (61,6 %) der Mädchen auf Lehrstellensuche für einen der 5 traditionellen Berufe wie Einzelhandelskauffrau (25,1 %), Friseurin (13,6 %), Bürokauffrau (12,9 %), Restaurantfachfrau (5,1 %) oder Köchin (4,9 %)¹¹.

Als persönliche Motive hierfür geben Mädchen unterschiedlichster Länder (Österreich, Niederlande, England, Indien, Türkei) laut der aktuellen Studie Global Kids 2005 ähnliche Gründe an: Interesse am Beruf, Spaß oder soziale Sicherheit¹². In den traditionell den Frauen zugeschriebenen Berufsfeldern glauben sie eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorzufinden.

Die Realität des (österreichischen) Arbeitsmarktes 2005 zeigt, dass zu einem hohen Grad gerade in den bevorzugten Branchen das Risiko des Arbeitsplatzverlustes höher ist, und die Einkommen am niedrigsten sind¹³. Auch das Arbeitslosigkeitsrisiko ist überdurchschnittlich hoch (Arbeitslosenquote im Handel – 7,8 Prozent, persönliche Dienstleistungen – 8 Prozent, Gastgewerbe – 18 Prozent). Das Lehrstellenangebot ist niedrig.

Im Vergleich zu den Berufswahlfaktoren der Mädchen: Für Buben stellt das Gehalt nach wie vor den wichtigste Faktor¹⁴ in der Berufswahl dar.

Neben diesen bewusst genannten persönlichen Motiven führen Prägungen aus dem sozialen Umfeld, Vorbilder, gesellschaftliche Rahmenbedingungen indirekt oder direkt zu einer traditionellen Berufsentscheidung:

So werden Talente und Fähigkeiten von Mädchen wie auch Jungen völlig unterschiedlich wahrgenommen, bewertet und gefördert:

Ein Beispiel, das die Problematik in Bezug auf Einkommen besonders vor Augen führt ist die Bewertung der so genannten „soft skills“ (Sozialkompetenz, Kommunikationsfähigkeit) bei Mädchen: Hier kommt es zu einer tragischen Verdoppelung, bzw. besser formuliert zu einer doppelten Unterbewertung:

Mädchen werden in Fähigkeiten gefördert, die oft als „natürliche Begabung angesehen, und mit der Geburt in die Wiege gelegt“ werden, die Entwicklung dieser Fähigkeiten erfährt jedoch keine ent-

¹⁰ Vgl. ibw-Mitteilungen, Oktober 2003, Dr. Günther Dichatschek „Berufswahl heute – Schulische Berufsorientierung von Mädchen“, S 4.

¹¹ http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/4/7/2/CH0074/CMS1079688842648/welche_berufe_waehlen_maedchen.pdf, Stand: 31.10.2005;

¹² Vgl. Studie „Global Kids“, Mai 2005, S 33 ff, 46 ff

¹³ <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-23065-AD-22695.html>, Stand: 31.10.2005

¹⁴ Vgl. Studie „Global Kids“, Mai 2005, S 33 ff, 46 ff

sprechende Würdigung in der Entlohnung, da sie in den vorhandenen Arbeitsbewertungssystemen nicht als Qualifikation gesehen werden¹⁵.

Ein weiteres Beispiel: Haben Mädchen und Jungen z.B. in Mathematik gleich gute Noten, so wird dies bei Jungen eher auf ihre Intelligenz, bei Mädchen dagegen meist nur auf ihren Fleiß zurückgeführt¹⁶. Technische oder mathematische Kompetenzen werden deshalb nach wie vor meist nur bei Buben als Begabungen erkannt, die gefördert werden müssen und im weitesten Sinn zu „Know How“ ausgebaut. Diese finden sehr wohl ihren Niederschlag in der Entlohnung.

Diese Wahrnehmung wird von den Eltern, über Kindergärten, Schulen bis hin zum gesamten sozialen Umfeld mehr oder weniger unbewusst verstärkt. Ein reflektierter geschlechtersensibler Unterricht ist nach wie vor nicht ausreichend gegeben. Gründe dafür sind u.a. die Einstellung der PädagogInnen, dass mit der Koedukation die Aufhebung der Geschlechterrollen ausreichend gesichert ist. MultiplikatorInnen haben unterschiedliche Wahrnehmungsgrade; männlichen Multiplikatoren fehlt oft noch das Verständnis für die Notwendigkeit geschlechterdifferenzierter Didaktik¹⁷ aufgrund fehlender Reflexion über die eigene Rolle. Besonders Männern ist es oft überhaupt nicht bewusst, dass ihre Lebensrealität geschlechtsspezifisch geprägt ist.¹⁸ Bei Pädagoginnen wurde vermehrt beobachtet, dass sie sich berufsbedingt stark mit „typisch weiblichen“ Eigenschaften identifizieren, und hier zu einem „blinden Fleck“ neigen können¹⁹.

Die Aufhebung der Geschlechterkategorien durch kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlich definierten „Genderkategorien“ ist wesentlich für die Verringerung der Einkommensungleichheit auf allen Ebenen!

Mädchen verinnerlichen schlussendlich das gesellschaftliche Machtgefälle zwischen den Geschlechtern als individuelles Minderwertigkeitsgefühl²⁰. Diese gesellschaftliche Bewertung spiegelt sich in der persönlichen Biographie wider, nämlich dann, wenn es um Selbstwert, Selbsteinschätzung und Erkennen der eigenen Fähigkeiten geht. Dies zeigt sich auch in einem anderen Bereich der Entlohnung, nämlich in der Gehaltsverhandlung: Mädchen und Frauen „verkaufen“ ihre Arbeitsleistung meist unter ihrem Wert.

3.2. differenzierte Lebens-, Karriere-, Familienplanung

3.2.1. Allgemein: Private oder wirtschaftliche Arbeit? Was hat es auf sich mit der Vereinbarkeit?

„Eine wesentliche Ursache für die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt in der Verschränkung von Geschlecht und Arbeit, und zwar der bezahlten wie der unbezahlten. In der öffentlich geführten Diskussion über Arbeitslosigkeit, die Zukunft der Arbeit oder die Arbeitsgesellschaft spielt die private Arbeit keine Rolle.“²¹

In allen europäischen Ländern ist die Arbeit in zwei Bereiche geteilt: bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit. Es wird in Stunden gemessen mehr unbezahlte Arbeit als Erwerbsarbeit geleistet. (z. B. Deutschland: 60 Mrd. Erwerbsarbeit stehen 95 Mrd. unbezahlte Arbeit gegenüber). Private unbezahlte Arbeit leistet, was im Öffentlichen nicht entlohnt wird. Die politischen Konzepte schaffen dazu die Rahmenbedingungen, und entscheiden, was im Privaten getan werden muss: z.B. Dienstleistungen im Bereich der Betreuung, Bildung, Erziehung, Pflege.²² Diese ist schlussendlich

¹⁵ Vgl. Observatoria, S 49

¹⁶ Hanna Permien, Kerstin Frank: „Schöne Mädchen – Starke Jungen?“ Gleichberechtigung: (kein Thema in Tageseinrichtungen für Schulkinder, Verlag: Lambertus/1995 S 24

¹⁷ Gender Mainstreaming NÖ, Workshops, Erfahrungen:

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/piloterfahrungen/gesebo_in_der_hauptschule/unterricht, Stand: 25.10..2005

¹⁸ Vgl. Observatoria, S 31

¹⁹ vgl. Hanna Permien, Kerstin Frank: „Schöne Mädchen – Starke Jungen?“ Gleichberechtigung: (kein Thema in Tageseinrichtungen für Schulkinder, Verlag: Lambertus/1995 S 17

²⁰ Hanna Permien, Kerstin Frank: „Schöne Mädchen – Starke Jungen?“ Gleichberechtigung: (kein Thema in Tageseinrichtungen für Schulkinder, Verlag: Lambertus/1995 S 25

²¹ Vgl. Observatoria S 35

²² Vgl. Observatoria S 36

geschlechtsspezifisch zugeordnet: Die vorliegenden Zahlen für Deutschland können mit Österreich verglichen werden:

Frauen leisten 35 Stunden unbezahlte Arbeit : 15 Stunden bezahlte Arbeit

Männer leisten ca. 20 Stunden unbezahlte Arbeit: : 30 Stunden bezahlte Arbeit.

Der so genannte doppelte Lebensentwurf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann von Frauen unter den gegebenen Bedingungen nur unter Abstrichen an bezahlter Erwerbsarbeitszeit, am Entgelt und an der Arbeitsqualität in der Erwerbsarbeit durchgesetzt werden. Für Männer hat der Lebensentwurf, der eine Familie einschließt, ganz andere Konsequenzen: Sie setzen in der Regel auf die vollständige Entlastung von der privaten Arbeit, insbesondere der Sorgearbeit für Kinder und Hilfsbedürftige, durch (ihre) Frauen.²³

Unter diesem Gesichtspunkt suggerieren die verschiedenen Förderprogramme zum Thema „Vereinbarkeit“, dass ein strukturelles Problem auf einer individuellen Ebene gelöst werden kann! Es benötigt eine Neudefinition des „Normalarbeitsverhältnisses“, das sich nicht an der „männlichen Normalbiographie der Vollzeitarbeit“ orientiert:

„Zukunftskonzepte wie 25 Stunden Erwerbsarbeit und 25 Stunden Sorgearbeit für jede Bürgerin und jeden Bürger oder das Modell des „Doppelterversorger Haushalt“ auf der Basis subnormaler Arbeitszeiten (75 % der heutigen Normalarbeitszeit für jede(n) müssen breit diskutiert werden, damit das Modell der Versorgerehe oder der modernisierten Versorgerehe (Er: Vollzeit, Sie: Teilzeit) abgelöst wird.“²⁴

Kurz möchte ich unter diesem Gesichtspunkt noch das österreichische Karenzmodell betrachten: Karenz ist eindeutig mit Einkommensverlust gleichzusetzen, (daran ändert auch das Kindergeld nichts). Wie aktuelle Berichte der Armutskonferenz Österreich zeigen, sind alleinerziehende Mütter ganz besonders deutlich von der Armut betroffen (31 %) ²⁵. Arbeitsunterbrechung kann trotz Wiedereinstiegsförderungen als Karrierekiller oder zumindest –bremse bezeichnet werden. 2/3 der Frauen kehren nicht mehr ins Berufsleben zurück. Sogar wenn Frauen die Besserverdienerinnen sind, geben diese häufig ihre Erwerbstätigkeit auf, sobald es zur Familiengründung kommt. Die Gründe dafür sind wesentlich in den gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen wie z. B. Sozialisation, fehlender Teilzeitarbeitsplätze in verantwortungsvollen (und gut bezahlten) Positionen oder mangelnden Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu finden.

Auf diesem Hintergrund gilt es nun die persönlichen Motive von jungen Frauen und Männern zu betrachten:

3.2.2. Motive und Hintergründe von Mädchen und Buben

Auswertungen der bereits erwähnten Studie „Global Kids 2005“, sowie Erfahrungen aus der Beratung im Rahmen der Mädchenarbeit (auch in der Amazone), zeigt sich eine eher konservative Haltung bei jungen Menschen:

Während für junge Frauen Familienplanung und Karriereplanung eng miteinander verknüpft sind, gibt es bei Buben zwar eine Familie, diese wird jedoch unabhängig von der beruflichen Entwicklung gesehen²⁶. Mädchen wie auch Jungen scheinen nach wie vor einem traditionellen Familienbild verhaftet, in dem der Mann als Familienerhalter angesehen wird, die weibliche Erwerbstätigkeit „natürlich“ durch Karenz unterbrochen und in Teilzeitarbeit die Familie durch die Frauen „unterstützt“ wird.

3.2.3. Geschlechterstereotypen/Geschlechterverhältnisse

²³ Vgl. Observatoria S 36

²⁴ Observatoria, S 44/45

²⁵ http://www.armutskonferenz.at/Frauen_Pressemappe_0503.pdf, Stand: 31.10.2005

²⁶ Vgl. http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/piloterfahrungen/gesebo_in_der_hauptschule/unterricht, Stand: 25.10.2005

Das Geschlechterverhältnis wird wenn überhaupt, dann eher von Mädchen kritisch wahrgenommen. 40 % der Jugendlichen (mehr Jungen als Mädchen) glauben, dass „Frauen heute alle Wege offen stehen“, und vertreten somit eine wenig reflektierte Auffassung.

Die (Selbst)Reflexion über das männliche Rollenbild ist bei Mädchen wie auch Jungen laut der aktuellen Studie „Global Kids 2005“ kaum gegeben²⁷.

Die Vorstellung der Jugendlichen von Partnerschaft und Ehe sind von einem romantischen Ideal bzw. traditionellen Vorstellungen geprägt. „Dass man einen Beruf ausübt, ist für Mädchen selbstverständlich...doch ob und wie die Frauen ihren Beruf mit Kindern weiter ausüben werden, darüber machen sich die weiblichen und männlichen Jugendlichen so gut wie nie Gedanken. Auffällig in diesem Zusammenhang ist, dass deutlich mehr Mädchen wie Jungen Teilzeit bzw. nur so viel arbeiten wollen, dass es ihnen noch Spaß macht.“²⁸

3.2.4. Vorstellung versus Realität

Inwiefern diese Vorstellungen im Zusammenhang mit den persönlichen Erfahrungen aus der „Kernfamilie“ stehen, kann aus den vorliegenden Untersuchungen nicht ersichtlich. Ebenfalls kann nicht geklärt werden, ob die Jugendlichen bereits einen eigenständigen Haushalt führen oder noch in die elterliche (in welcher Form auch immer) „Obhut“ eingebettet sind.

Aus der Beratungstätigkeit mit Mädchen hat sich gezeigt, dass auch junge Frauen, die eine andere Arbeitsrealität von ihren Müttern, bzw. Vätern kennen, diese ausblenden, und romantischen Vorstellungen anhängen.

Die Lebensrealität trifft dann auf die jungen Mädchen mit einer entsprechenden Wucht, wie Ergebnisse der Studie „Jugendliche und Schulden in Vorarlberg“ mit Fallbeispielen belegen.

„Der Blick auf die unterschiedlichen Einkommensbestandteile macht deutlich, dass die jungen Frauen zwar höhere ergänzende Leistungen aus Karenz-/Kindergeld sowie Unterstützung der Eltern lukrieren als ihre männlichen Kollegen. Allerdings ist der entsprechende Unterschied eher geringfügig und stellt solcherart keine Kompensation der Einkommensbenachteiligung der davon betroffenen Frauen dar.“²⁹

Die daraus erkennbare Abhängigkeit und Einschränkung der eigenen Lebensgestaltung zeigt sich dann auch in der Un-Zufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation:

So sind 19 % der jungen Frauen in Vorarlberg mit ihrer Erwerbssituation nicht zufrieden (dem gegenüber nur 9 % der männlichen Jugendlichen). Und 41 % der jungen Frauen stellen fest, dass ihre Finanzausstattung ihren Erwartungen und Bedürfnissen keineswegs entspricht.³⁰ Diese Unzufriedenheit steigt mit dem Alter sogar noch an.

Diese ungünstige, benachteiligte Finanzsituation führt in Bezug auf unsere Konsumgesellschaft zu weiteren Spannungsfeldern. Diese werden im Folgenden, letzten Kapitel, beleuchtet:

3.3. Finanzkompetenz von und für Jugendliche

3.3.1. Allgemein: Geschlechterspezifische Vermögensverhältnisse

Wie bereits in der Einleitung formuliert, verfügen Frauen über einen weitaus geringeren Anteil an Vermögen (1 % des Weltvermögens). Diese finanzielle Ungleichheit determiniert das geschlechterhierarchische Gefälle.

²⁷ Vgl. Studie „Global Kids 2005“ S. 49

²⁸ Vgl. Studie „Global Kids 2005“, S. 37, S. 47

²⁹ Vgl. „Mit roten Zahlen ins Erwerbsleben“ – Jugendlichen und Schulden in Vorarlberg, S.12

³⁰ Vgl. „Mit roten Zahlen ins Erwerbsleben“ – Jugendlichen und Schulden in Vorarlberg, S.11, S. 13

Aus der Lebenslaufperspektive können sich Frauen, laut einer Berechnung der Bundesrepublik Deutschland³¹ selbst bei Vollarbeitszeit maximal 62 % im Verhältnis zu Männern an Einkommen „erwirtschaften“.

Was bedeutet das nun in Bezug auf Vermögensplanung und Vorsorgesysteme?

Frauen können zwar im Alltag meist besser mit Geld umgehen, für längerfristige Finanz- und Vorsorgeplanung fehlt ihnen aber oft das Selbstbewusstsein, bzw. schlechtweg die Mittel.

Wissensvermittlung in Bezug auf Vermögensbildung ist sehr an der männlicher Lebensgestaltung, kaum an der weiblichen Lebensrealität orientiert. Jedoch gibt es inzwischen bei Banken und VermögensberaterInnen die Entwicklung, sich mit frauenspezifischer Finanzplanung zu beschäftigen³². Besonders wesentlich ist die Vermittlung eines Bewusstseins für die Pensionsvorsorge: Derzeit ist die Altersabsicherung der Frauen über die eigene Erwerbsarbeit sehr gering: Die Altersarmut wäre extrem, wenn sie nicht über die Ehe eine Absicherung erhielten.³³

Ein weiteres „frauenspezifisches Phänomen“ ist das Thema „Bürgschaft“ Frauen übernehmen besonders oft Bürgschaften für ihre Partner, ohne sich über die Konsequenzen informiert/bewusst zu sein.

3.3.2. Motive und Hintergründe von Mädchen und Buben

Die aktuelle Jugendstudie zum Thema „Schulden“ in Vorarlberg ergänzt das Bild wie folgt:

Mädchen sind weitaus unzufriedener mit ihrer finanziellen Situation (41%), diese Zahl steigt noch in Hinblick auf Frauen mit Migrationshintergrund.

Jede vierte junge Frau in Vorarlberg ist mit dem Bankkonto öfter mal im Minus. Im Vergleich zu einer Fragebogenuntersuchung im Jahr 1998 hat die Häufigkeit der Schulden bei jungen Frauen deutlich zugenommen: 27 % der Frauen haben aktuell Schulden.

Männer liegen zwar hinsichtlich der Höhe nach wie vor weit über den Frauen, durch die Erwerbsbiographie ist die Schuldenfalle für junge Frauen jedoch „gefährlicher“: Aufgrund der allgemeinen sozioökonomischen Benachteiligung haben Frauen nur wenig Potenzial für die Bewältigung von kritischen Situationen.³⁴

Das Konsumniveau ist sehr hoch, und oft unabhängig von der tatsächlichen finanziellen Situation: Personen mit aktuellen Schulden haben deutlich höhere Konsumausgaben. Hier liegt leider keine geschlechtsspezifische Auswertung vor. Eine aktuelle Studie der AK Wien kann das Bild vielleicht ergänzen: Jede/r dritte ÖsterreicherIn leidet unter Kaufsucht – 60 Prozent davon sind jung und weiblich.³⁵ Zu den Top Ten zählen Ausgaben für Handy und Fortgehen.

Der Umgang mit (Fremd-) Geld ist laut Studie problematisch und in erheblichem Ausmaß gegeben. Plastikgeld, Kontoüberzüge, Kreditfinanzierungen sind für junge Menschen leicht zugänglich, der Informationsstand über die Kosten sehr gering bzw. lückenhaft. Besonders auffällig ist die schlechte Einschätzung der eigenen finanziellen Situation auch hier bei jungen Vorarlbergerinnen mit Migrationshintergrund.

Besonders erschreckend zeigt sich der Zugang zum Geld beim Thema Bürgschaft. Laut Schuldenberatungsstellen scheint es bereits für sehr junge Mädchen normal, für einen Partner/Familie eine Bürgschaft zu übernehmen, ohne umfassende Kenntnisse über die damit verbundenen Konsequenzen. Ganz prekär zeigt sich dies bei Migrantinnen. Laut IFS³⁶ übernehmen junge Frauen,

³¹ Vgl. Observatoria, S 34

³² <http://diestandard.at>, Artikel vom 25.10.2005 „Geldgeschäfte sind auch Frauensache“

³³ Vgl. Observatoria, S 34

³⁴ Vgl. Studie „Mit roten Zahlen...“ S 27

³⁵ dieStandard.at: „Junge Frauen im Kaufrausch“, Artikel vom 21. 12.2005

³⁶ Gespräch IFS, Mag. A Wojtech, 27.10.2005

teilweise ohne Lese- und Schreibkenntnisse, Bürgschaften für Ehemann oder Familie, bzw. wird die Entscheidung darüber durch die Familie getroffen.

4. Methoden/Grundlagen

Aus der langjährigen Erfahrung in der feministischen Mädchenarbeit hat die Amazone mädchengerechte Methoden in den Bereichen Berufsorientierung, Lebensplanung und Empowerment von Mädchen entwickelt. Diese basieren auf folgenden Leitsätzen, die auch für dieses Projekt die Rahmenbedingungen und Grundlage für die Kooperationspartner in der Bubenarbeit sind.

4.1. Leitsätze

Freiwilligkeit: Die Umsetzung und Teilnahme ist freiwillig. Die Betonung liegt auf: Wollen. Dies sehen wir als Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit!

Erlebnisorientiert: Wissensvermittlung ist Erfahrungsvermittlung. Dazu werden Spiele, Phantasiereisen, Spiele im Freien, Bewegung, und weitere erlebnisorientierte pädagogische Methoden eingesetzt.

Partnerschaftlich: Die Mädchen sind gleichwertige Partnerinnen in der Auseinandersetzung mit dem Thema. Das bedeute Eigenverantwortung für beide Teile!

Nachhaltig: Sämtliche Methoden wie auch Inhalte werden auf Nachhaltigkeit überprüft. Für die Workshops bedeutet dies auch frühzeitige Integration von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, bzw. Umfeld wie Schule und Eltern.

Prozessorientiert: Den Mädchen soll ein Maximum an Freiraum in der Bearbeitung des Themas gelassen werden. Wenn auch ein Produkt „am Ende“ der Workshops steht, liegt der Fokus ganz klar auf dem Weg dorthin.

Gendersensibel/gender mainstreaming/reflexive Koedukation: dies gilt für die Inhalte wie auch die Auswahl der Referenten und Referentinnen: ein hohes Maß an Kompetenz in diesem Bereich ist Voraussetzung: Mädchen und Buben haben unterschiedliche Sozialisation und Anliegen, diese müssen erkannt und bearbeitet werden um einen positiven „Lerneffekt“ zu erzielen. Erweitert gehören dazu auch:

Die Förderung **nichtgeschlechterstereotyper** Inhalte wie:

Technikschwerpunkt für Mädchen: Schulung von Technikkompetenz bei Mädchen zur Stärkung ihrer technischen Fähigkeiten.

Sozialkompetenz und Kommunikationsfähigkeit für Buben: Buben sollen besonders in diesem Bereich geschult werden, Stärkung von „soft skills“.

Altersgerecht: Die Methoden und Inhalte sind auf das Alter der Projektteilnehmerinnen abgestimmt.

4.2. Ziele

4.2.1. Mädchenarbeit

Empowerment von jungen Mädchen zwischen 10 – 18 Jahren zum Thema Einkommen. Die Mädchen werden in zwei Workshops in für sie relevanten Bereichen gestärkt. (Wert der eigenen Fähigkeiten, eigenständige Lebensplanung, Finanzkompetenz). Diese inhaltliche Auseinandersetzung wird in einem Multimediaprodukt verarbeitet. Dieses wird von den Mädchen eigenständig, mit Unterstützung von Fachfrauen, konzipiert und umgesetzt.

4.2.2. Bubenarbeit

Die Bubenarbeit wird von kompetenten Partnern aus dem Bereich antisexistische Bubenarbeit geleistet. Die Konzeption wird in Absprache mit der Amazone stattfinden. Die oben angeführten Richtlinien sind die Basis für diese Zusammenarbeit, um eine entsprechende, adäquate Qualität zu garantieren. Die Selbstreflexion über das männliche Rollenbild ist laut der aktuellen Studie „Global Kids 2005“ kaum gegeben³⁷. Hier liegt der Ansatz für die Bubenarbeit. Sensibilisierung, Förderung der Selbstreflexion über das eigene Rollenbild, Erarbeitung von alternativer Lebensplanung, gemeinsamer Mehrwert, etc. könnten Themen sein.

4.3. Methoden

Basierend auf den oben definierten Leitsätzen wie auch Zielen sind folgende Methoden vorgesehen:

4.3.1. Spiele: Rollen-, Bewegungs-, Wissensspiele schaffen einen erlebnisorientierten Zugang zur Wissensvermittlung.

4.3.2. Diskussionen: unterstützen die themenbezogene Sensibilisierung, fördern eigenständiges Arbeiten, Entwickeln von Ideen, aktive (Lebens)planung

4.3.3. Gruppenarbeit eignet sich besonders gut für die Erarbeitung des Themas, bzw. Reflexion des eigenen Standpunktes.

4.3.4. Interviews: Diese dienen als Brücke „nach außen“, schaffen so Einblick in die „Lebenspraxis“, weiters können die Interviews zur inhaltlichen Vertiefung dienen und in das Multimediaprodukt einfließen. Planung, Vorbereitung und Umsetzung der Interviews dienen zur Selbstwertstärkung der Mädchen.

4.3.5. Input Referate von Expertinnen:

Expertinnen geben Know How an die Mädchen, sie erhalten dadurch Kompetenz zur Umsetzung der Aufgabenstellung, bzw. des Multimediaproduktes.

Es sind Referentinnen aus dem Bereich Mediengestaltung (Video, bzw. Ton), Finanzkompetenz geplant.

Diese InputReferate können auch an Multiplikatoren im Sinne der Nachhaltigkeit angeboten werden.

5. Kooperationspartnerschaften/Multiplikatoreffekt

- Schulen

Die Workshops werden in Zusammenarbeit mit Schulen veranstaltet. Im Sinne der Nachhaltigkeit ist das Lehrpersonal als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zu verstehen. Das Thema eignet sich gut für den Berufsorientierungsunterricht und kann so längerfristig verankert werden.

- anderen Institutionen wie z.B. Schuldenberatung IFS

Das IFS arbeitet seit vielen Jahren im Bereich Jugendprävention und verfügt über ein entsprechendes Know How und didaktisches Material. Schuldenberatungsstellen, Banken und andere Institutionen sind meist – engagierte - AnsprechpartnerInnen zum Thema „Finanzkompetenz“. Leider gibt es hier wenig bis kaum Erfahrung mit gendersensiblen Arbeitsmaterialien, dadurch sind besonders Mädchen im Zugang zu den Informationen benachteiligt. Es gibt jedoch großes Interesse daran, dieses weiterzuentwickeln und auszutesten³⁸. Hier gilt es, diese Institutionen zu sensibilisieren. Die Art der Zusammenarbeit muss noch geklärt werden. (Stand: Dezember 2005)

- Eltern

³⁷ Studie „Global Kids 2005“ S. 49

³⁸ Gespräch IFS, Mag. A Wojtech, 27.10.2005

Sind wesentliche Einflussgrößen zu diesem Thema wie die Studie der AK bestätigt³⁹. Im Rahmen des Workshops können Eltern als InterviewpartnerInnen für das Multimediaprodukt integriert werden. Die Präsentation des Films hat Brückenfunktion.

- Banken/andere Unternehmen

Besonders Banken sind wichtige Ansprechpersonen in der längerfristigen Aufklärung zum Thema Finanzkompetenz. Da die Inhalte der Workshops jedoch unabhängig und neutral behandelt werden sollen, ist eine Zusammenarbeit nicht geplant. Eine Weitergabe von Coachingmaterial nach Abschluss des Projektes wäre jedoch sehr sinnvoll. Inwieweit dies stattfinden wird muss noch geklärt werden. (Stand: Januar 2006)

6. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt wird von einer externen Agentur betreut. Es sind Plakate und Folder für die Workshops vorgesehen. Die Coachingbox wird ebenfalls durch die Agentur produziert. Eine direkte Öffentlichkeitsarbeit über die Amazone ist nicht vorgesehen.

7. Evaluation

Das Erreichen der Ziele der Workshops wird überprüft. Dies wird von Femail durch die Projektmitarbeiterin Verena Gopp koordiniert.

³⁹ Vgl. Studie „Mit roten Zahlen....“ S 42