



SCHOOL-SCOUT.DE

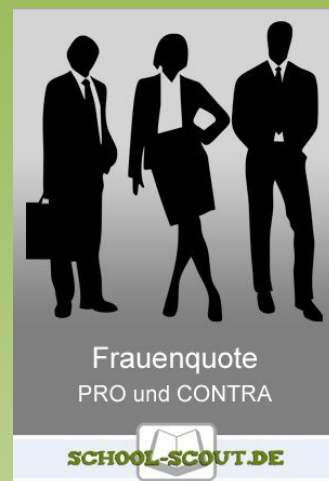
Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Deutschland hat die Frauenquote - Argumente für und gegen die gesetzliche Regelung der Gleichberechtigung

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de





Titel: *Fakten – Thesen – Argumente*

Deutschland hat die Frauenquote – Argumente für und gegen die gesetzliche Regelung der Gleichberechtigung

Bestellnummer: 47290

Kurzvorstellung:

- Diese Unterrichtshilfe für den direkten Einsatz im Unterricht in der Oberstufe behandelt das aktuelle Thema „Frauenquote“ als Teil der Gesamtproblematik „Gleichberechtigung“. In Anbetracht der kürzlich beschlossenen Frauenquote für die Aufsichtsräte der größten DAX-Unternehmen diskutieren die SuS über die Frauenquote.
- Diese Unterrichtshilfe liefert Material für Erörterungen oder Streitgespräche im Unterricht und informiert über aktuelle und unterrichtsrelevante Themen. *Fakten* liefern sachgerechte und fundierte Informationen zum aktuellen Streitthema, *Thesen* formulieren in den Medien vertretene, unterschiedliche Standpunkte. Und die dargestellten Pro- und Contra-*Argumente* erleichtern die eigene Positionsfindung.

Inhaltsübersicht:

- Didaktische Überlegungen zum Einsatz im Unterricht und konkrete Aufgabenstellungen *Fakten*: Hintergründe zur aktuellen Diskussion um die Frauenquote innerhalb der bundesdeutschen Politik und Wirtschaft
- *Thesen*: Die unterschiedlichen Positionen in den Medien
- *Argumente*: PRO und CONTRA

M1 Frauenquote – was bedeutet das?

Der Begriff „Quote“ bedeutet nichts anderes als „Teil einer Menge“. Deshalb gibt es in vielen verschiedenen Bereichen Quoten: Die Erwerbsquote zeigt z.B. an, wie viele Menschen von der Gesamtbevölkerung in Deutschland einen Arbeitsplatz haben.

Es gibt zwei Arten von Quoten: Man kann etwas beobachten und daraus eine bestimmte Quote ableiten (wie bei der Erwerbsquote). Oder man kann eine Quote durch Gesetze oder Vorgaben festlegen, die eingehalten werden muss. Die **Frauenquote** gehört zur zweiten Art von Quote. Konkret geht es darum, dass eine bestimmte Anzahl von Frauen in Unternehmen Führungspositionen bekleiden sollen. Eine solche Quote hat der Bundestag am 6.3.2015 beschlossen (siehe dazu M3).

Aber warum eigentlich eine Frauenquote? Sehr lange gab es in Deutschland noch traditionelle Familien, d.h. der Ehemann verdiente alleine das Geld, während sich seine Frau um den Haushalt und die Kinder kümmerte. Wenn verheiratete Frauen arbeiten gingen, warf dies ein schlechtes Licht auf die Familie. Noch bis 1977 gab es sogar ein Gesetz, wonach Frauen die Erlaubnis ihres Mannes brauchten, um überhaupt eine Stelle antreten zu dürfen! Für Frauen war es also viel schwerer als heute, selbst darüber zu entscheiden, ob, wo und wie sie arbeiten gehen wollten.

Geschlechterverteilung in den Aufsichtsräten der 10 größten DAX-Unternehmen		
	Männer	Frauen
Volkswagen	14	6
E.ON	14	6
Daimler	14	6
Allianz	8	4
BMW	14	6
Siemens	13	7
BASF	8	4
Deutsche Telekom	10	10
Deutsche Post	12	8
RWE	14	6

Durch die Frauenbewegung, die seit den 70er-Jahren viele Rechte erkämpft hat, hat sich bereits viel geändert: Frauen sind viel freier in der Berufswahl und üben auch immer häufiger sog. klassische Männerberufe aus und arbeiten z.B. als Ingenieurinnen; außerdem hatte Deutschland über lange Zeit sogar eine weibliche Bundeskanzlerin. Trotzdem gibt es noch immer Unterschiede: in Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert. Außerdem verdienen sie im Durchschnitt weniger als Männer.

Soziologen führen für dieses Ungleichgewicht verschiedene Gründe an. Einerseits werden Frauen wegen der Möglichkeit einer Schwangerschaft oft in weniger wichtigen Positionen beschäftigt, die ihnen später den Wiedereinstieg erleichtern. Wenn Frauen in höheren Positionen sind, verlieren sie diese häufig, wenn sie Kinder bekommen und für eine gewisse Zeit zuhause bleiben. Das heißt konkret: Weil Frauen schwanger werden können und es immer noch oft so ist, dass Frauen öfter und länger als Männer in Elternzeit gehen, bleiben ihnen die Wege ganz nach oben versperrt. Dies liegt auch daran, dass ab einer gewissen Führungsstufe oft ein bestimmter Typ Mensch bevorzugt wird: Wer nicht bereit ist, sehr viel für eine Karriere zu opfern und stattdessen z.B. auch für seine Kinder da sein möchte, wird oft nicht ernst genommen und schafft den Aufstieg nicht. – Das gilt auch für Männer, nur sind Frauen öfter betroffen.

Hinzu kommt das Klischee, Frauen seien insgesamt weniger belastbar als ihre männlichen Kollegen. Daher seien sie für anspruchsvolle und höher qualifizierte Berufsebenen weniger geeignet. Schließlich wird von Soziologen angeführt, dass die Chefetagen, Personalabteilungen und Gremien, die über Einstellungen entscheiden, zum größten Teil mit Männern besetzt seien. Diese wiederum bevorzugten (oft unterbewusst) ihre Geschlechtsgenossen. Ein weiterer Grund ist, dass sich die Männer in Top-Positionen untereinander kennen und Netzwerke bilden. Für Frauen ist es relativ schwer, dort Fuß zu fassen.





SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Deutschland hat die Frauenquote - Argumente für und gegen die gesetzliche Regelung der Gleichberechtigung

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de

