

# Toolbox

## Einkommensschere

Methoden für Coaching, Training und Beratung



jobplan. setzt  
sich ein...

... für die  
Verringerung der  
Einkommensschere  
zwischen Frauen und  
Männern.



# Vorwort

## job.plan – Eine Vorarlberger Entwicklungspartnerschaft der Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Bei job.plan, einer aus EQUAL-Mitteln und Mitteln des Bundes geförderten Vorarlberger Entwicklungspartnerschaft, arbeiteten insgesamt elf Institutionen und Unternehmen von Juli 2005 bis Juni 2007 an verschiedenen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Der Fokus der Entwicklungspartnerschaft richtete sich dabei auf die Einkommensverteilung, auf die Entwicklung eines gemeinsamen Problembewusstseins für Vorarlberg sowie auf das Empowerment von Mädchen, Jungen, Frauen und Paaren.

Die Entwicklungspartnerschaft war in ein nationales und ein internationales Netzwerk eingebunden.

Das Kernstück der Entwicklungspartnerschaft job.plan bildeten drei Module:

**Modul 1**, AK und ÖGB Vorarlberg, analysierte in einer Studie die aktuelle Einkommenssituation von Frauen und Männern in Vorarlberg. **Modul 3**, das Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung Schloss Hofen, sensibilisierte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Bezug auf die ungleiche Einkommensverteilung mit Hilfe von Workshops.

**Modul 2**, das FrauenInformationszentrum FEMAIL und das Mädchenzentrum Amazone, entwickelten die vorliegenden Methoden für Coaching, Training und Beratung, um Mädchen, Buben, Frauen und Paare zu befähigen, selbst geeignete Handlungen in Hinblick auf die Reduzierung der Einkommensunterschiede zu setzen. Parallel dazu führte Modul 2 Workshops für Mädchen und Buben, Einzelcoachings für Frauen, Paarcoachings sowie ein Karrierementoring-Programm durch.

Bregenz, am 31.03.2007

Mag.<sup>a</sup> Monika Lindermayr  
Frauenreferat Amt der Vorarlberger Landesregierung

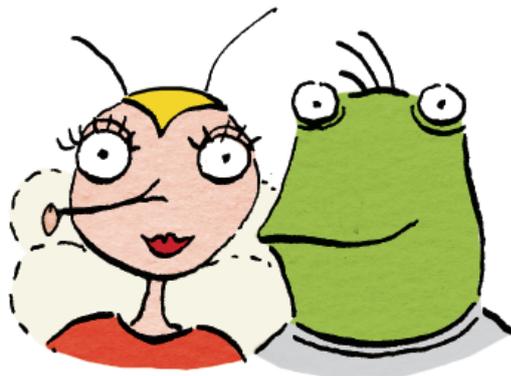
# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>1. Einführung</b>	<b>7</b>
1.1. Empowerment als Strategie	
1.2. Qualitätsstandards	
1.3. Die Einkommensschere	
1.4. Geschlechterrollen und geschlechtersensible Arbeit	
1.5. Toolbox-Guide	
<b>2. Vorbemerkung zu den Mädchen- und Jungentools</b>	<b>17</b>
2.1. Zielgruppenrelevante Methoden	
2.2. Methoden	
Tool 1: „Un-doing Gender“ – Tierübung	
<b>3. Was ist Arbeit?</b>	<b>23</b>
3.1. Einführung	
3.2. Geschlechtsspezifische Aspekte zum Begriff Arbeit	
3.2.1. Mädchen	
3.2.2. Jungen	
3.3. Methoden	
Tool 1: „Alles Arbeit! – oder was?“	
Tool 2: Neue Arbeitswelten	
<b>4. Berufsorientierung Mädchen und Jungen</b>	<b>33</b>
4.1. Einführung	
4.2. Geschlechtsspezifische Aspekte von Berufswahlprozessen	
4.2.1. Mädchen	
4.2.2. Jungen	
4.3. Methoden	
Tool 1: Faktenquiz Gender Pay Gap	
Tool 2: Umdenken eröffnet Horizonte	
4.4. Linkliste Berufsorientierung	
<b>5. Lebens- und Karriereplanung Mädchen und Jungen</b>	<b>45</b>
5.1. Einführung	
5.2. Geschlechtsspezifische Aspekte	
5.2.1. Moderne Mädchen – alte Unvereinbarkeiten!	
5.2.2. Jungen unter Druck und dennoch ohne Plan	
5.3. Methoden	
Tool 1: 24-Stunden-Uhr	
Tool 2: 24-Stunden-Uhr als Hausmann	
Tool 3: Der Wünsche-Ziele-Baum	
<b>6. Finanzkompetenz Mädchen und Jungen</b>	<b>57</b>
6.1. Einführung	
6.2. Geschlechtsspezifische Aspekte	
6.2.1. Mädchen	
6.2.2. Jungen	
6.3. Methoden	
Tool 1: Finanzspiel „Check‘ die Kohle!“	
Tool 2: „Wohin mit all dem Geld?“	

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>7. Best Practice Workshop</b>	<b>71</b>
7.1. Ausgangslage	
7.2. Ziele der Workshops	
7.3. Kontaktaufnahme mit Teilnehmenden	
7.4. Durchführung	
7.4.1. Mädchen	
7.4.2. Jungen	
7.5. Ablaufpläne Mädchen, Jungen	
7.6. Risiken und Herausforderungen	
7.7. Weitere Empfehlungen	
7.8. Evaluationsbogen	
<b>8. frauen.job.coaching – Lebens und Karriereplanung für Frauen</b>	<b>85</b>
8.1. Einführung	
8.2. Toolbox frauen.job.coaching	
Tool 1: Mein Lebensweg	
Tool 2: Mein Karrierebaum	
Tool 3: Meine Werte	
Tool 4: Ziele formulieren und überprüfen	
Tool 5: Träumerin – Realistin – Kritikerin	
Tool 6: Hinderliche Einstellungen überprüfen und ändern	
Tool 7: Potenzial-Transformation	
Tool 8: Karriereplanung	
Tool 9: Welche Weiterbildung bzw. Ausbildung ist für mich sinnvoll?	
Tool 10: Verhandlungen führen	
Tool 11: Berufsorientierung - Themen für Hausübungen zwischen den Coaching-Einheiten	
<b>9. paar.coaching – Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit</b>	<b>107</b>
9.1. Einführung	
9.2. Toolbox paar.coaching	
Tool 1: Unsere Geldbiographie	
Tool 2: Welcher Geldtyp bin ich? Welcher Geldtyp bist du?	
Tool 3: Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln	
Tool 4: Wofür gebe ich mein Geld aus? Wofür geben wir unser Geld aus?	
Tool 5: Finanzverwaltung in unserem „Familienbetrieb“	
Tool 6: Unser roter Faden	
Tool 7: Bewertung von unbezahlter Familienarbeit	
Tool 8: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit	
Tool 9: Patschentausch	
Tool 10: paar.coaching für Eilige	
<b>10. finanz.coaching – Finanzkompetenz für Frauen</b>	<b>157</b>
10.1. Einführung	
10.2. Toolbox finanz.coaching	
Tool 1: Was bedeutet Geld für mich?	
Tool 2: Finanzielle Ziele formulieren	
Tool 3: Finanzielle Absicherung von Frauen	
Tool 4: Bürgschaft	
Tool 5: Geldpyramide	
Tool 6: Haushaltsplan	
Tool 7: „Money is the girl's best friend“	
Tool 8: Gehalt verhandeln	
<b>Literaturliste</b>	<b>195</b>

Viel  
Vergnügen!



# Einführung

## 1.1. Empowerment als Strategie

Empowerment findet sich häufig mit dem Wort „Ermächtigung“ ins Deutsche übersetzt, wobei aber die vielfältige Dimension des Begriffes verloren geht. Denn Empowerment erfolgt hier auf drei Ebenen: Auf persönlicher Ebene bedeutet Empowerment die Förderung der Entwicklung von Selbstbewusstsein sowie der Fähigkeit, verinnerlichte Rollenmuster aufzulösen. Auf der Beziehungsebene meint Empowerment die Stärkung der Verhandlungsfähigkeit und Begünstigung von Beziehungsgeflechten, in denen Frauen Entscheidungen beeinflussen können. Auf kollektiver Ebene zielen Maßnahmen zum Empowerment auf die Zusammenarbeit von Individuen, um eine Breitenwirkung zu erzielen.<sup>1</sup>

Bei der Planung und Umsetzung von Gendermaßnahmen gilt im Sinne des Empowerment, die Zusammenarbeit beider Geschlechter inner- und außerhalb der Familie zu fördern, den Status der Frauen hervorzuheben sowie die Bedeutung ihrer Mitbeteiligung in allen Bereichen der Gesellschaft zu unterstreichen.<sup>2</sup> Ein Empowerment-Prozess gilt dann als gelungen, wenn nachhaltig Strukturen geschaffen werden, die zur Entfaltung der Frau beitragen. Die Schaffung solcher Strukturen erfordert die aktive Mitbeteiligung der Zielgruppe.<sup>3</sup>

Auf diesen Grundlagen aufbauend, setzten die Verfasserinnen der „Toolbox Einkommensschere“, die Partnerinnen von job.plan-Modul 2, ihren Fokus ganz bewusst und zielgruppenspezifisch auf das Aufzeigen neuer Gestaltungsspielräume für Frauen und Mädchen:

**FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg<sup>4</sup>** entwickelte auf Basis langjährig aufgebautem Know-how in der Begleitung von Frauen die Coaching- und Beratungstools für Frauen<sup>5</sup> sowie für Paare<sup>6</sup>.

**Das Mädchenzentrum Amazone<sup>7</sup>**, das seit vielen Jahren aktiv feministische Mädchenarbeit betreibt, steuerte in der Materialiensammlung die Trainings-tools für Mädchen<sup>8</sup> bei.

Die Komplementär-Methoden für Jungen tragen die Handschrift des Modul 2-Auftragnehmers, der AG Bubenarbeit des Koordinationsbüros für Offene Jugendarbeit und Entwicklung<sup>9</sup>.

Die praktische Arbeit mit den vorliegenden Tools bestätigte, dass ein grundlegender Veränderungsprozess wie das Schließen der Einkommensschere durch Empowerment auch bottom-up getragen werden kann. Das bedeutet, dass Frauen und Mädchen dadurch selbst in die Lage kamen, den Einkommensunterschied durch geeignete Handlungen zu verringern.

- Planung des persönlichen Lebensentwurfes und Berufsweges
- Aufstieg in Schlüssel- und Führungsfunktionen
- realistische Bewertung der eigenen Arbeit
- partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit
- Entlohnung als wesentliches Kriterium für die Berufswahl erkennen usw.

Werden Einkommensunterschiede im Sinne von „Prävention“ aufbereitet, profitieren besonders Jugendliche: Sie können früher ihr Berufswahlspektrum erweitern, differenzierterer an Lebens- und Karriereplanung herangehen und ihre Finanzkompetenz erhöhen.

Zusätzlich zur persönlichen Ebene wurden Mädchen und Frauen systemisch - durch das Miteinbeziehen von Jungen und Partnern bzw. Partnerinnen – gestärkt. Durch job.plan sensibilisiert, können die Teilnehmenden selbst weitere strukturelle Veränderungen in Familien und Organisationen anstoßen.

1 Nach Angeline Nguedjen Nkwenkam: Nonformale Bildung und Berufsbildung zum Empowerment von Frauen für den informellen Sektor. Inauguraldissertation, Universität Heidelberg 2003, S. 54.

2 Vgl. Krystyna Chlebowska: Literacy for rural women in the third World. UNESCO, Paris 1990.

3 Nach Angeline Nguedjen Nkwenkam, S. 52.

4 FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg, 6800 Feldkirch, Neustadt 38, T 05522 31002 0, info@femail.at, www.femail.at

5 Siehe Kapitel 8 „frauen.job.coaching“ und Kapitel 10 „finanz.coaching“.

6 Siehe Kapitel 9 „paar.coaching“.

7 Mädchenzentrum Amazone, 6900 Bregenz, Kirchstr. 39, T 05574 45801, maedchenzentrum@amazone.or.at, www.amazone.or.at

8 Methoden für die Mädchen- und Bubenarbeit siehe Kapitel 2 bis 7.

9 Koje - Koordinationsbüro für Offene Jugendarbeit und Entwicklung, 6900 Bregenz, Brosswaldengasse 16, office@koje.at, www.koje.at

# 1

## Einführung

### 1.2. Qualitätsstandards

Im Sinne einer nachhaltigen Verwendung wurde bei der Konzeption vorliegender Methoden vor allem auf Klarheit und Folgerichtigkeit in der Beschreibung sowie auf die Einbindung externer Expertinnen und Experten großer Wert gelegt. Für die Workshops mit Mädchen und Jungen bedeutete der Blick auf die Nachhaltigkeit insbesondere ein frühzeitiges Miteinbeziehen von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. dem sozialen Umfeld wie Schule und Eltern.

Die Einhaltung folgender Qualitätsstandards ermöglicht den erfolgreichen Einsatz der "Toolbox Einkommensschere":

#### Anforderungen für Anwenderinnen und Anwender

##### Tools für die Arbeit mit Jugendlichen

Workshop-Leiterinnen und -Leiter nehmen bei der Arbeit Jugendliche als „Mädchen“ oder „Jungen“ wahr. An diese unbewusste Einteilung geknüpft sind geschlechtsspezifische Zuordnungen, die wiederum von den Jugendlichen wahrgenommen werden und deren Verhalten beeinflussen<sup>1</sup>. Daraus folgt, dass die Erwachsenen sich erst mit den eigenen Rollenbildern auseinandersetzen müssen, damit Bewusstseinsänderung bei Mädchen und Jungen stattfinden kann.

Rechnen Sie auf jeden Fall auch mit kompromittierenden Fragen zur eigenen Person, wenn Sie geschlechtssensiblen Themen mit Jugendlichen diskutieren. Geben Sie gute und authentische Antworten, da Glaubwürdigkeit ein wichtiger Faktor für die notwendige Vertrauensbasis ist!

Die Anwendung der Tools wird deshalb nur jenen empfohlen, die nicht nur die eigenen Rollenbilder reflektiert haben, sondern bereits Erfahrung mit geschlechtersensibler Arbeit sowie methodische und inhaltliche Sicherheit mitbringen.

##### Tools für die Arbeit mit Frauen

Coaching ist eine Beratungsform, die individuell und zielgerichtet bei Problemlösungen unterstützt. Als prozessorientierte Fach- und Persönlichkeitsberatung fördert Coaching die Entwicklungsgestaltung, regt neue Denk- und Handlungsmuster an und

verschafft Klarheit. Nur mit einem entsprechenden Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund als Coach oder Supervisorin werden Sie in der Lage sein, mit passenden Interventionen Frauen zu ermächtigen, eigene Lösungskompetenz zu entfalten.

Um sich mit geschlechtsspezifischen Rollenmustern besser auseinandersetzen zu können, bieten weibliche Coaches ihren Coachees einen entscheidenden Vorteil: Sie dienen – bewusst oder unbewusst – als Rollenmodelle. Durch die theoretische Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und der Reflexion eigener geschlechtsspezifischer Bilder kann eine hohe Gendersensibilität entwickelt werden – eine grundlegende Voraussetzung, um Frauen in ihren Veränderungsprozessen stärken zu können.

##### Tools für die Arbeit mit Paaren

Um die paar.coaching-Tools erfolgreich anwenden zu können, sind auch hier einschlägige Ausbildung und Erfahrung sowie die intensive Reflexion der eigenen Rollenmuster Voraussetzung.

Wichtig zu wissen ist, dass die „Geld-Thematik“ in einer Partnerschaft oft tiefer gehende Konflikte überdeckt. Ziel von paar.coaching ist nicht therapeutische Bearbeitung intrapersonaler, sondern die zielgerichtete Reflexion interpersonaler Fragestellungen. Achtsamkeit auf die jeweilige Betrachtungsebene steht daher für die Coaches bei der praktischen Arbeit im Vordergrund. Um für die Coachees Transparenz zu schaffen, empfiehlt sich der Hinweis auf die jeweilige Arbeitsebene sowie auf das Setting, mit dem die aktuelle Ebene am besten bearbeitet werden kann. Das Beherrschen therapeutischer (Diagnose-)Werkzeuge erwies sich deutlich als Vorteil.

<sup>1</sup> Vgl. Susanne Zankl: Geschlechterrollenbilder und deren Auswirkungen auf den Berufswahlprozess von Mädchen, Mädchenzentrum Amazone, 11/05.

# Einführung

## Leitgedanken von A - Z

Folgende Haltungen werden für die Anwendung der Werkzeuge der Toolbox Einkommensschere in Coaching, Training und Beratung empfohlen:

### Altersgerechte Aufbereitung der Methoden:

Sämtliche Methoden und Inhalte sind auf das Alter der Projektteilnehmenden abgestimmt.

### Anerkennung als Expertin oder Experte:

Eine wesentliche Grundhaltung im Coaching ist die Anerkennung der Coachees als Expertinnen und Experten für die Lösung ihrer eigenen Probleme. Das Coaching stellt „nur“ die geeigneten Rahmenbedingungen zur Verfügung und gibt Impulse, den eigenen, für sich passenden Weg zu gehen.

### Erlebnisorientierung:

Wissensvermittlung ist Erfahrungsvermittlung. Dazu werden Übungen und Spiele in verschiedenen Settings, Phantasiereisen, Bewegung und Körperarbeit sowie weitere erlebnisorientierte pädagogische Methoden eingesetzt.

### Freiraumorientierung:

Für das Erlernen neuer Fähigkeiten brauchen Menschen ideelle und reale Freiräume. Erst durch einen offen gestalteten Prozess sind sie in der Lage, sich auf neue Erfahrungen einzulassen, Neues anzunehmen und eventuell auch umzusetzen.

### Freiwilligkeit:

Die Teilnahme an Training, Coaching und Beratung ist freiwillig und selbst gewollt. Freiwilligkeit bildet die Grundlage für die Verwirklichung anderer Leitgedanken, v. a. dem der Partnerschaftlichkeit. Nur wenn sich die Person bewusst für einen Reflexionsprozess entscheidet, kann ihre Eigenverantwortlichkeit durch Empowerment gestärkt werden.

### Gendersensibilität<sup>2</sup>:

Angewandtes Wissen um geschlechtsspezifische Sozialisation bedeutet auch, Technikkompetenz bei Mädchen und Sozial- und Kommunikationskompetenz bei Jungen zu fördern!

### Klarheit:

Freiwilligkeit, Partnerschaftlichkeit und Authentizität stehen zu klaren Grenzen nicht im Widerspruch. Die Rahmenbedingungen, Inhalte und Ziele werden zu Beginn und gegebenenfalls auch während des Prozesses klar verhandelt und für alle verständlich kommuniziert.

### Parteilichkeit:

Dies bedeutet, die Person so zu akzeptieren, wie sie sich zeigen will. Bedürfnisse, Interessen, Wünsche, Lebensvorstellungen und Zukunftspläne werden aus ihrer Perspektive betrachtet und ernst genommen.

### Partnerschaftlichkeit im Umgang mit Jugendlichen:

Mädchen und Buben sind gleichwertige Partnerinnen und Partner in der Auseinandersetzung mit dem Thema Einkommensschere. Das bedeutet Eigenverantwortung für beide Teile. Ziel ist die Schaffung von Erfahrungs-, Austausch- und Probierräumen, in denen sich alle Beteiligten wohl fühlen können, nicht das Umsetzen einer „Lehrend-Lernend-Beziehung“.

### Prozessorientierung:

Es ist nicht von vorneherein festgelegt, wie die Arbeit verlaufen wird. Ohne das Ziel dabei aus den Augen zu verlieren, bedeutet Prozessorientierung die permanente Neuausrichtung, je nach dem, was in Training, Coaching oder Beratung zum Vorschein kommt. Verändert sich die Zieldefinition, ist es notwendig, sich von der Person bzw. der Gruppe einen neuen Auftrag zu holen.

### Ressourcenorientierung:

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen die Stärken, Chancen und Potenziale. Erfolgreiche Anwendung der Tools macht diese Ressourcen sichtbar.

### Systemischer Ansatz:

Im Alltagsleben erfahren Menschen Zugehörigkeit zu den unterschiedlichsten Systemen: Familie, Cliquen, Vereine, Unternehmen, Abteilungen etc. Verhaltens- und Bewusstseinsveränderungen haben dann Chance auf Bestand, wenn das System bzw. die Systeme in Coaching, Training und Beratung mitgedacht und mitberücksichtigt werden.

<sup>2</sup> Siehe auch Kapitel 1.4. „Geschlechterrollen und geschlechtersensible Arbeit“.

# 1

## Einführung

Insofern sind die, als Ergänzung zur Mädchenarbeit konzipierte antisexistische Jungenarbeit und das Einbeziehen von Partnern bzw. Partnerinnen in die Arbeit mit Frauen, als nachhaltige Beiträge zur Frauenförderung gedacht.

### **Transparenz:**

Als Grundprinzip im Coaching haben die Coachees Anspruch darauf im laufenden Prozess zu erfahren, „wo“ sie sich befinden und „wohin“ die Anwendung der jeweiligen Methode führt.

### **Vielfalt akzeptieren:**

Unsere Gesellschaft lebt von Unterschieden in Bezug auf Körperlichkeit, Persönlichkeit, Einstellung, Meinung und Verhalten. Diese Unterschiede gilt es in der Ausgangslage zu akzeptieren und darauf aufbauend die weitere Beziehungs- und inhaltliche Arbeit zu gestalten. Die dem „diversity management“ zugrunde liegende Haltung von Akzeptanz, Respekt und Förderung kommt insbesondere auch in der Arbeit mit Jugendlichen, Frauen oder Paaren mit Migrationsgeschichte zum Tragen.

### **Wertschätzung:**

Das Mädchen, der Junge, die Frau oder das Paar wird mit ihrem bzw. seinem Lebensentwurf akzeptiert; den persönlichen Entscheidungen, Haltungen und Verhaltenweisen wird in Training, Coaching und Beratung grundsätzlich Anerkennung und Achtung entgegengebracht.

# Einführung

## 1.3. Die Einkommensschere

Mit den Begriffen „Einkommensschere“, „Gender Pay Gap“ oder „Gender Wage Gap“ werden geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede benannt. Die Europäische Kommission schreibt zwar vor, dass

*„Staatsangehörige eines Mitgliedslandes, die in der EU arbeiten, [...] dieselbe Entlohnung erhalten [müssen] wie [Arbeitnehmende ...] des jeweils anderen Geschlechts, [die ...] die gleiche Arbeit [ausüben] und [bei der selben Arbeitgeberin bzw.] beim selben Arbeitgeber beschäftigt [sind...].“* Weiters müssen „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in bestimmten Fällen auch dann vor Diskriminierungen [geschützt werden], wenn sie für denselben Arbeitgeber unterschiedliche Arbeiten verrichten, die aber genauso anspruchsvoll sind wie die eines Vertreters des jeweils anderen Geschlechts.“<sup>3</sup>

Trotzdem ist gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit auch 2007 in Europa nur Zukunftsvision. Einkommensunterschiede sind aber nicht naturgegeben, sondern vielmehr das Resultat gesellschaftlicher und ökonomischer Prozesse<sup>4</sup>.

Untersuchungen belegen, dass im Jahr 2005<sup>5</sup> europäische Frauen durchschnittlich nur 85 % der Verdienste männlicher Arbeitnehmer erreichen. Österreichs Frauen verdienen unterdurchschnittlich: 2004 erreichen sie im Schnitt durch alle Branchen und Bundesländer nur zwei Drittel<sup>6</sup> des Einkommens erwerbstätiger männlicher Österreicher. Das durchschnittliche Einkommensgefälle in Vorarlberg zählt wiederum mit einem Einkommensunterschied von 35 % zum höchsten in ganz Österreich<sup>7</sup>.

Die aktuelle job.plan-Studie<sup>8</sup> bestätigt diesen

Prozentsatz. Anders ausgedrückt, kommen Frauen in Vorarlberg daher nur auf 65 % des männlichen Verdienstes.

### Ursachen der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede

Unterschiedliche Datenbasen und schwer vergleichbare Ergebnisse verschleiern die Tatsache, dass tief greifender Wandel notwendig ist, um Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auszugleichen. Die Ursachen für die Einkommensschere sind vielfältig und zum Teil eng miteinander verwoben<sup>9</sup>.

### Berufswahl in einem geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarkt

Wenngleich das Qualifikationsniveau von Frauen deutlich gestiegen ist, lassen sich dennoch typisch weibliche und typisch männliche Bildungslaufbahnen erkennen.<sup>10</sup> So wählen 50% aller Mädchen einen traditionell weiblichen Beruf aus dem Pool „Einzelhandelskauffrau - Friseurin - Bürokauffrau“<sup>11</sup> und entscheiden sich damit automatisch von Beginn an für eine geringer entlohnte Laufbahn. Im Vergleich zu einem technischen Lehrling (z. B. einer Maschinenbautechnikerin oder einem EDV-Techniker) verdienen Friseurinnen bzw. Friseure im dritten Lehrjahr bereits etwa 42 % weniger.<sup>12</sup> Benachteiligungen im Einkommensniveau entstehen auch durch die hohe Konzentration von Frauen in Kleinbetrieben und in einfachen Berufsstellungen<sup>13</sup>.

### Zugang zu betrieblichen Qualifikationen – Aufstiegschancen

Frauen stoßen bei der Verwirklichung von beruflichen Qualifikations- und Aufstiegs Wünschen nach wie vor an die berühmte „gläserne Decke“. Darunter wird allgemein das Phänomen verstanden, dass die meisten hoch qualifizierten Frauen in ihrer Berufslaufbahn innerhalb von Organisationen auf der Ebene des mittleren Managements „hängen bleiben“ und nicht bis in die Führungsetage kommen.

3 Leitfaden der Europäischen Kommission über „Gleiche Rechten und Chancen für Frauen und Männer in der Europäischen Union“

4 Themenschwerpunkt: Gender Pay Gap. GeM-Infoletter 15/06, [http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter\\_15\\_2006.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter_15_2006.pdf)

5 Vergleich der Brutto-Stundenverdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mehr als 15 Wochenstunden arbeiten. Quelle: [http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=STRIND\\_EMPLOI&root=STRIND\\_EMPLOI/emploi/em030](http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em030).

6 Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. – Medianeinkommen = monatliche Bemessungsgrundlage inklusive Sonderzahlungen.

7 Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik. Ganzjährige Bezüge und Vollzeitbeschäftigung, Nettoeinkommen der Arbeitnehmer 2003.

8 Vergleich des monatlichen Nettoeinkommens aller befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. OGM-Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“, in Auftrag gegeben von der AK Vorarlberg und dem OGB Vorarlberg, September 2006.

9 Vgl. <http://www.netzwerk-frauenberatung.at/observatoria/de/>

10 Themenschwerpunkt: Gender Pay Gap. GeM-Infoletter 15/06, [http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter\\_15\\_2006.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter_15_2006.pdf)

11 Susanne Feigl: Frauen in Vorarlberg, Zahlen, Fakten und Probleme. (Hrsg.) Amt der Vorarlberger Landesregierung, Arbeiterkammer Vorarlberg und ÖGB Vorarlberg, Bregenz 2003, S.56.

12 Vgl. AMS (Hrsg.): Lehrlingsentschädigung, Kollektivvertragliche Mindestsätze, Stand: Dezember 2003.

13 Themenschwerpunkt: Gender Pay Gap. GeM-Infoletter 15/06, [http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter\\_15\\_2006.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter_15_2006.pdf)

# 1

## Einführung

Und das, obwohl sie die gleichen Leistungen erbringen wie bevorzugte männliche Kollegen.<sup>14</sup>

### **Unterschiedliche Arbeitsbewertungen**

Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, sind gesellschaftlich geringer geschätzt, bewertet und entlohnt als typische „Männerberufe“. Darüber hinaus unterschätzen Frauen oftmals selbst den Wert ihrer speziellen Kompetenzen und Fähigkeiten.

### **Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit**

Frauen verrichten immer noch zum überwiegenden Teil die Hausarbeit und Betreuungsarbeit von Kindern, Kranken und älteren Menschen.<sup>15</sup> Dies führt zu Mehrfachbelastung, die wiederum die Existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen hemmt oder gänzlich verhindert.

### **Unterschiedliche Mobilität<sup>16</sup>**

Aufgrund eingeschränkter Mobilität sind Frauen mit Betreuungspflichten in ländlichen bzw. peripheren Regionen stärker an den lokalen Arbeitsmarkt gebunden, was in strukturschwachen Gebieten zu überdurchschnittlicher Benachteiligung führt.

---

<sup>14</sup> Definition nach [http://de.wikipedia.org/wiki/GI%C3%A4serne\\_Decke](http://de.wikipedia.org/wiki/GI%C3%A4serne_Decke).

<sup>15</sup> Vgl. Susanne Feigl, S. 27ff.

<sup>16</sup> Vgl. Thomas Leoni: Die Ursachen des Gender Pay Gaps in Österreich - ein Überblick. GeM-Infoletter 15/06, [http://www.irsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter\\_15\\_2006.pdf](http://www.irsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter_15_2006.pdf).

# Einführung

## 1.4. Geschlechterrollen und geschlechtersensible Arbeit

Wir alle sind täglich an der Herstellung von Geschlechterrollen beteiligt und legen damit in der Gesellschaft und auf persönlicher Ebene fest, was als „weiblich“ bzw. „männlich“ gilt.

### „Gender“ und „Sex“

Hilfreich ist es dazu, die Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht „sex“ und dem sozialen Geschlecht „gender“ im englischen Sprachgebrauch heranzuziehen. Letzteres beschreibt „Geschlecht“ in seiner sozial-kulturellen und politischen Dimension und beweist, dass Geschlechterverhältnisse auch gesellschaftlich konstruiert und von Generation zu Generation weitergegeben werden.<sup>17</sup> Das soziale Geschlecht „gender“ ist deshalb auch veränderbar.

### Geschlechtsspezifische Aspekte der Sozialisation

Frauen und Männer stehen aufgrund ihrer unterschiedlichen Sozialisation vor unterschiedlichen Realitäten, haben unterschiedliche Ausgangssituationen und Chancen. Im Laufe der Kindheit werden - häufig unbewusst - Normen, Werte und Sitten übernommen, die sich oft an geschlechterstereotypen Zuordnungen orientieren. Das Umfeld macht Kindern sehr deutlich, welche Rollen Mädchen und Jungen übernehmen müssen, um als „echtes“ Mädchen oder „echter“ Junge zu gelten. Es nimmt Talente völlig unterschiedlich wahr, bewertet und fördert oder unterdrückt Fähigkeiten und Interessen.

Gelingt die Auflösung der hinderlichen Bilder, können Mädchen und Jungen, Frauen und Männer sich in ihrer Ich-Findung auf sich selbst und ihre Möglichkeiten beziehen. So erweitern sich Gestaltungs- und Handlungsspielräume.

### Mädchen

Geschlechtsspezifische Zuordnungen haben für junge Mädchen Auswirkungen auf die Lebens- und Familienplanung, besonders aber auf die Berufswahl.

Sind die Berufswünsche im Vor- und Volksschulalter noch sehr breit und phantasievoll und reichen von „Prinzessin“ über „Feuerwehrfrau“ bis hin zur „Saurierwissenschaftlerin“<sup>18</sup>, reduzieren sie sich mit zunehmendem Alter auf wenige „typisch weibliche“ Berufsbilder<sup>19</sup>.

Die von der Gesellschaft „als den Mädchen in die Wiege gelegten“ und deshalb „selbstverständlich vorhandenen“ Soft Skills wie Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz erfahren oftmals im Berufsleben in Hinblick auf die Entlohnung wenig Würdigung. „Geschlechtsuntypische“ mathematische oder technische Kompetenz wird hingegen bei Mädchen kaum wahrgenommen und gefördert. Im schlimmsten Falle wird diese Intelligenzleistung verkannt und als „durch Fleiß erreicht“ unbewusst abgewertet.

### Jungen

Die männliche Geschlechterrolle definiert sich traditionell sehr stark über das Konstrukt „Erwerbsarbeit“ und deren Umsetzung als „außerhäusliche Vollzeitbeschäftigung“. Karriereorientierte bzw. gehaltsorientierte Berufswahl steht dementsprechend in der Lebensplanung junger Männer weit vorne. Wenngleich auch bei Jungen Familiengründung einen hohen Stellenwert hat, ist im Sinne der berufsorientierten Lebensplanung für männliche Jugendliche unbezahlte Familienarbeit, wenn überhaupt, dann nur sekundär von Bedeutung.

Im klassischen Rollenverständnis bedeutet Partner und Vater zu sein, eine Familie allein ernähren zu können. Die „emotionalen“ Aspekte wie Pflege, Fürsorge und Freude stehen im Hintergrund. Vaterschaft ist vor allem „finanzielle Verpflichtung“. Dementsprechend sind die Lebensentwürfe vieler Jungen nach wie vor eindimensional auf eine Berufsorientierung hin ausgerichtet, die ihnen die Rolle des Haupt- oder Alleinernährers ermöglicht.

<sup>17</sup> Vgl. Susanne Zankl: Geschlechterrollenbilder und deren Auswirkungen auf den Berufswahlprozess von Mädchen, Mädchenzentrum Amazone, 11/05, S 1f.

<sup>18</sup> Vgl. Daniela Winkler, Sandra Sternberg: Spurensuche - Eine Entdeckungsreise durch die Berufsorientierung für Eltern und Töchter“, mut! – mädchen und technik, Graz 2006, S. 25.

<sup>19</sup> Siehe auch Kapitel 3 „Berufsorientierung Mädchen und Jungen“.

# 1

## Einführung

### Gendersensible Arbeit

Das Wissen um die geschlechtstypische, unterschiedlich verlaufende Sozialisation, ist Voraussetzung, um differenziert wahrnehmen und Mädchen wie Jungen, Frauen wie Männer in ihren spezifischen Bedürfnissen „abholen“ zu können.

### Arbeit mit Mädchen und Jungen

In der Erarbeitung geschlechtssensibler Themen mit Jugendlichen kommt der geschlechtshomogenen Gruppe eine besondere Bedeutung zu. Gerade in der Auseinandersetzung mit Rollenbildern schafft der geschlechtsneutrale Freiraum Platz für den notwendigen Mut, so zu sein wie frau oder man selbst ist bzw. wie sie oder er vielleicht gerne wäre. Erfahrungen bestätigen, dass die geschlechtergemischte Gruppe in diesem thematischen Zusammenhang eine ganz besondere Herausforderung darstellt<sup>20</sup>.

### Arbeit mit Frauen

Das gesellschaftliche Rollenbild von Frauen ist nach wie vor von starken Widersprüchen geprägt: Junge Frauen werden heute überwiegend für einen „doppelten Lebensentwurf“ sozialisiert und träumen davon, in einer „glücklichen Familie“ zu leben und gleichzeitig einen „qualifizierten“ Beruf auszuüben<sup>21</sup>. Ein Ideal, das aber häufig am „Vereinbarkeitsproblem“ zu scheitern droht. Es bleibt den Frauen überlassen, den Widerspruch zwischen dem Konzept der Vollzeitbeschäftigung und Betreuungsverpflichtungen auszubalancieren und einen für sich gangbaren Weg im Spannungsfeld zwischen Lebens- und Berufsplanung zu finden. Selbst ausgleichen muss sie allerdings auch die nicht unerheblichen Dissonanzen im gesellschaftlichen Umfeld, wenn sie sich für die Rolle als „Nur-Berufs-Frau“ oder „Nur-Hausfrau-und-Mutter“ entscheidet.

### Arbeit mit Paaren

Gendersensibilität ist in besonders hohem Ausmaß beim Thematisieren von „Geld in Paarbeziehungen“ im Rahmen von paar.coaching erforderlich, denn gesellschaftliche Strukturen und Normen beeinflussen nicht nur geschlechtsspezifisches Verhalten, sondern spiegeln sich natürlich auch in Partnerschaften wieder:

Im Jahr 2003<sup>22</sup> geben immer noch 60 % der männlichen Voralberger an, sich nicht oder nur am Rande an Haushaltsführung zu beteiligen. Die einseitige Übernahme der Familienarbeit hat Konsequenzen auf die Verfügbarkeit von Frauen am Arbeitsmarkt und geht auch, indem Erwerbschancen eingeschränkt werden, finanziell einseitig zu ihren Lasten. So schränken Frauen, um familiäre Betreuungsarbeit leisten zu können, häufig ihre Berufstätigkeit ein oder geben sie ganz auf. Damit büßen sie teilweise oder zur Gänze ihre finanzielle Unabhängigkeit ein. Berufstätigkeit erfordert hingegen meist ein sehr hohes zeitliches Engagement, um anerkannt zu werden. Da bleibt für Männer in der Familie häufig nur die Rolle des Financiers und Außenseiters übrig.

So bleibt das Ideal beruflicher und familiärer Gleichberechtigung für Frauen und Männer weiterhin eine gesellschaftspolitische Herausforderung.

20 Siehe Kapitel 7 „Best Practice Workshop“.

21 Vgl. Astrid Schreyögg: Konfliktcoaching. Anleitung für den Coach. Frankfurt/Main 2002, S 312ff.

22 Vgl. Susanne Feigl, S. 27ff.

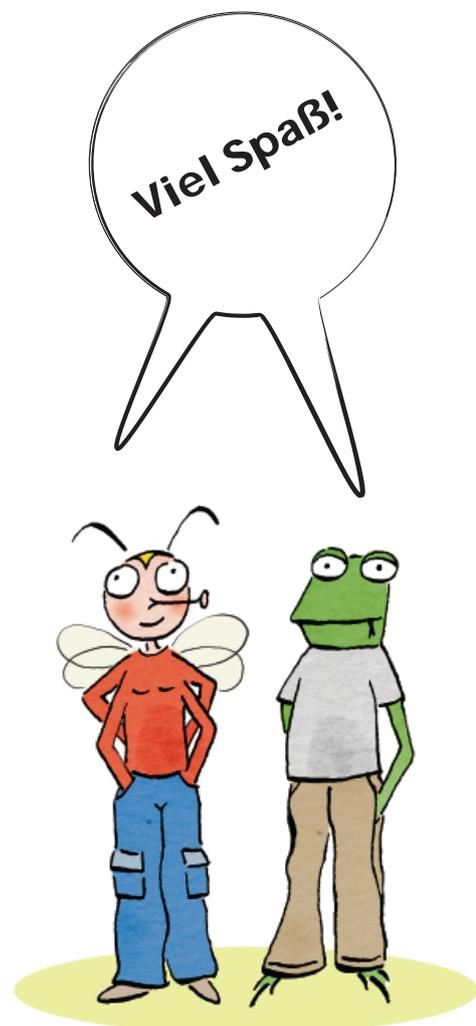
# Einführung

## 1.5. Toolbox-Guide

Die Toolbox Einkommensschere beinhaltet folgende Kapitel (siehe Farbenschlüssel nächste Seite):

1. Einführung
2. Vorbemerkung zu den Mädchen- und Jungentools
3. Was ist Arbeit?
4. Berufsorientierung Mädchen und Jungen
5. Lebens- und Karriereplanung Mädchen und Jungen
6. Finanzkompetenz Mädchen und Jungen
7. Best Practice Workshop
8. frauen.job.coaching – Lebens und Karriereplanung für Frauen
9. paar.coaching – Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit
10. finanz.coaching – Finanzkompetenz für Frauen

Jedes Tool wird auf dem Methodenblatt beschrieben. Sie erfahren an dieser Stelle genau, wie die jeweilige Methode aufgebaut ist und welche Ziele mit ihr erreicht werden können. Die Arbeitsblätter sind oftmals als Kopiervorlage konzipiert, um Ihnen die Vorbereitung für Coaching, Training und Beratung zu erleichtern. Auf den Hinweisblättern finden Sie hilfreiches Hintergrundwissen zu einigen Methoden.



Seite 7

Einführung

1

Seite 17

Vorbemerkung zu den Mädchen- und Jungentools

2

Seite 23

Was ist Arbeit?

3

Seite 33

Berufsorientierung Mädchen und Jungen

4

Seite 45

Lebens- und Karriereplanung Mädchen und Jungen

5

Seite 57

Finanzkompetenz Mädchen und Jungen

6

Seite 71

Best Practice Workshop

7

Seite 85

frauen.job.coaching – Lebens- und Karriereplanung für Frauen

8

Seite 107

paar.coaching – Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

9

Seite 157

finanz.coaching – Finanzkompetenz für Frauen

10

## Vorbemerkung zu den Mädchen- und Jungentools

Sehr geehrte Interessentinnen und Interessenten,  
liebe Kolleginnen und Kollegen aus der Mädchen-  
und Jungenarbeit!

Die Kapitel 3 – 7 dieser Toolbox bieten einen Einblick in unsere Arbeit mit Mädchen und Jungen zum Thema Einkommensschere. Wir gehen in den einzelnen Kapiteln kurz auf die theoretischen Grundlagen ein - hauptsächlich bietet diese Box jedoch erprobte Tools, praktische Erfahrungen und eine Fülle an Anregungen und Links für Ihre eigene Arbeit.

Auf ganz neues Gebiet haben wir uns mit aufeinander abgestimmten Workshops für Mädchen und Jungen in jeweils geschlechtshomogenen Gruppen begeben. Voraussetzung dafür sind die seit vielen Jahren im Mädchenzentrum Amazone gesammelten Erfahrungen und das Know-how im Bereich Mädchenarbeit ebenso wie die Grundlagen der KOJE im Bereich Jungenarbeit. Wir freuen uns besonders darüber, dass die Mädchen- und Jungenarbeit auf der Ebene der MultiplikatorInnen in einem engagierten Dialog erweitert und reflektiert werden konnte. Damit wurden auch Weichen für zukünftige Projekte gestellt! Unsere Hauptansprechpartnerinnen und -partner sind Personen, die schon länger im Bereich geschlechtssensible Pädagogik tätig sind. Für Lehrerinnen und Lehrer wird besonders das Kapitel 4 „Berufsorientierung Mädchen und Jungen“ von Interesse sein. Kapitel 7 „Best Practice Workshop“ beinhaltet einige der vorgestellten Übungen und einen detaillierten Ablaufplan, der von erfahrenen Personen aus der Mädchen- und Jungenarbeit adaptiert werden kann.

## Vorbemerkung zu den Mädchen- und Jungentools

### 2.1. Zielgruppenrelevante Methoden

Im Folgenden finden Sie als Ergänzung zum allgemeinen Kapitel 1.2. „Qualitätsstandards“, in dem die allgemeinen Leitsätze und Methoden beschrieben sind, einige Grundlagen für die Arbeit speziell mit Jugendlichen.

Wie uns die Lernpsychologie vermittelt, ist das eigene Ausprobieren die erfolgreichste Methode, neues Wissen zu integrieren. Basierend auf diesem Grundsatz des „learning by doing“ und auf unseren Leitsätzen, schöpfen wir aus einer Vielzahl an so genannten erlebnispädagogischen Methoden, die nach Bedarf entsprechend kombiniert werden können:

- **Rollen-, Bewegungs- und Wissensspiele** in einem anregenden Setting lassen viel „Spiel“-Raum für eigenständiges Ausprobieren.
- **Diskussionen** unterstützen die themenbezogene Sensibilisierung, fördern eigenständiges Arbeiten und das Entwickeln von Ideen, stärken die Argumentationskraft und das Selbstbewusstsein.
- **Gruppenarbeit** zur Förderung der Teamfähigkeit und der Sozialkompetenz und zur Reflexion des eigenen Standpunktes.
- **Interviews** dienen als Brücke „nach außen“, schaffen so Einblicke in die „Lebenspraxis“, dienen der inhaltlichen Vertiefung von Themen und können beispielsweise in ein Multimediaprodukt einfließen. Die eigenständige Planung, Vorbereitung und Umsetzung der Interviews dienen der Selbstwertstärkung.
- **Medienprodukte** – Besonders Mädchen profitieren von der Planung und Umsetzung eines Medienproduktes, da scheinbar „geschlechtsuntypische“ Fähigkeiten wie der Umgang mit Technik erprobt und angewandt werden können.<sup>1</sup>

- **Natur** – In klarer Abgrenzung zur vordergründigen „Outdoor-Action“ ist der Ansatz hier das Erleben und Leben in der Natur. Der erlebnispädagogische Zugang mit Hilfe des „Mediums“ Natur schafft Freiraum für Körper und Geist und gibt insbesondere Jungen im geschlechtshomogenen Kontext die Möglichkeit der Erfahrung von „Körperlichkeit“, ohne dabei „Männlichkeit“ in den Vordergrund zu stellen.

Hinzu kommen auch:

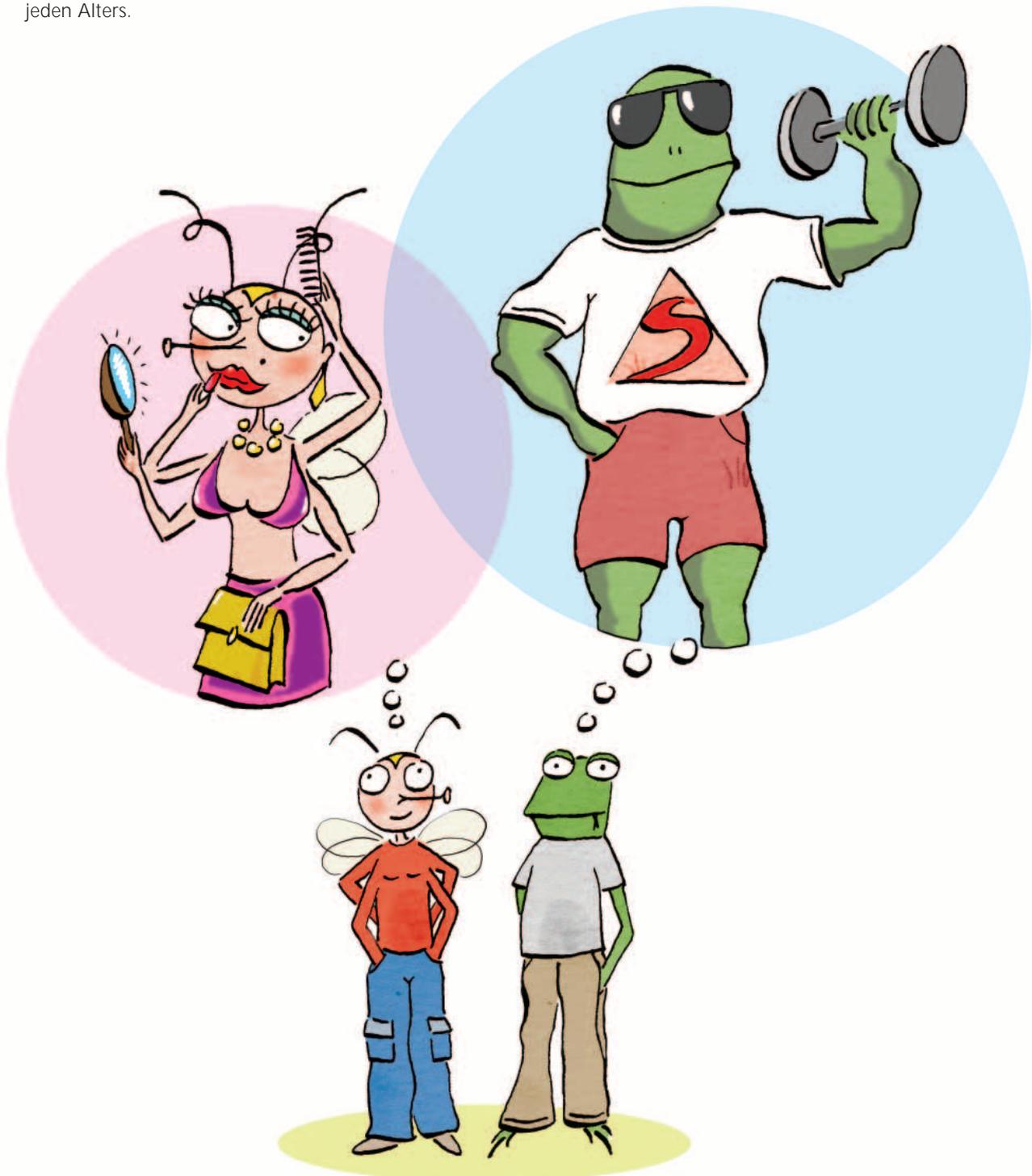
- **Input-Referate** durch Expertinnen – diese geben als Rollenmodelle ihr Know-how an die Mädchen weiter.
- **Geschlechtergerechte Sprache** – sie unterstützt die geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Betrachtung der Lebensrealitäten. Sie macht Frauen (und auch Männer) in untypischen Bereichen sichtbar.

<sup>1</sup> Vergleiche Kapitel 7 „Best Practice Workshop“.

## Vorbemerkung zu den Mädchen- und Jungentools

### 2.2. Methoden

Als erste Methode stellen wir Ihnen die „Un-doing Gender Tierübung“ vor. Ziel ist die Auseinandersetzung mit den (eigenen) Geschlechtsstereotypen. Die Fähigkeit zur Reflexion und Wahrnehmung dieser ist die Grundlage für eine geschlechtssensible Herangehensweise. Diese Übung eignet sich für Menschen jeden Alters.



## Tool 1: „Un-doing Gender Tierübung“

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

„Der Löwe ist männlich, die Schlange weiblich“, diese Geschlechtsrollenstereotypen haben wir verinnerlicht und sie werden täglich neu hergestellt (Doing Gender). Durch die Arbeit mit Tieren (Spielzeug oder Bildern) lässt sich dieses Denken reflektieren und der Schritt zum Hinterfragen und Auflösen (Un-doing Gender) machen.

#### Ziel

Eigenes Denken in Geschlechterrollenstereotypen aufdecken. Das ständige „Doing Gender“ reflektieren und Gedankenexperimente des „Un-doing Gender“ durchführen.

#### Zielgruppe

Gemischtgeschlechtliche Gruppen. Dieses Spiel funktioniert schon mit Kindern ab Kindergartenalter. Erwachsene, Eltern, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, Lehrer und Lehrerinnen.

#### Gruppengröße

10 - 20 Personen.  
Ab 11 Personen zwei Trainer/Trainerinnen.

#### Dauer

60 - 90 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt „Un-doing Gender-Tierübung“  
Plastiktiere oder Bilder von verschiedenen Tieren. Bei Tieren, die eindeutige biologische Geschlechtszuordnungen haben (z.B. Hengst, Stute), wird empfohlen, zusätzlich oder nur das „Jungtier“ zu wählen.  
Auswahl: Schlange, Hase, Löwe, Kalb, Tiger, Elefant, Lamm, Eule, Greifvogel usw.  
Moderationskärtchen, ausreichend dicke Stifte  
Zwei Plakate: eines mit dem Frauenzeichen, auf das andere das Männerzeichen aufgemalt.

#### Ablauf

##### Schritt 1:

Auswählen: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden (ohne weitere Erklärung) aufgefordert, sich ein Tier, das sie gerade anspricht, auszuwählen.

##### Schritt 2:

Eigenschaften: Einzelnotieren die Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf Kärtchen, welche Eigenschaften sie mit dem Tier assoziieren.

##### Schritt 3:

Zuordnung: Im nächsten Schritt werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen aufgefordert, das Tier mit den Eigenschaftskärtchen dem Plakat „weiblich“ oder dem Plakat „männlich“ zuzuordnen. Die Frage, die sie sich dabei stellen sollen, ist: „Was assoziiert Ihre Nachbarin bzw. Ihr Nachbar? Wo würde sie bzw. er dieses Tier eher zuordnen?“

##### Schritt 4:

Reflexion: Die Trainerin bzw. der Trainer liest die Tiere und Eigenschaften auf dem Plakat „weiblich“ vor. Danach auf dem Plakat „männlich“. Meist ergibt sich sofort ein Bild: stark aggressiv assoziierte Tiere sind auf der „Männerseite“; weich fürsorglich assoziierte Tiere sind auf der „Frauenseite“.

##### Schritt 5:

Dekonstruktion: Ein Gespräch wird angeregt, Fragen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gestellt: „Warum ist das so? Könnte es auch anders sein?“ Wichtig ist, dass während dieser Diskussion die Tiere auch räumlich das Plakat wechseln. (Die Tiere werden konkret umgestellt.)

#### Variante

Elternarbeit: Geschlechtshomogene Trennung der Eltern von Jungen und Eltern von Mädchen. „Welche Eigenschaften hat dieses Tier?“, Fragen bei Schritt 5: „Welches entspricht am ehestens Ihrer Tochter bzw. Ihrem Sohn? Warum?“

Am Anfang einer Veranstaltung die Teilnehmenden schon ein Tier aussuchen lassen, das sie während des Abends bzw. Seminars begleitet.

#### Tipps und Erfahrungen

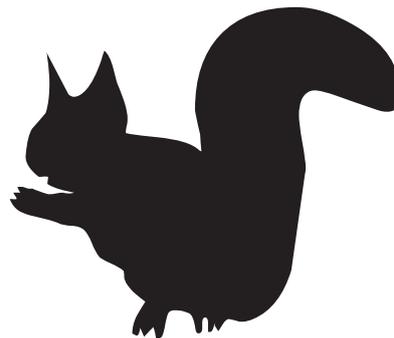
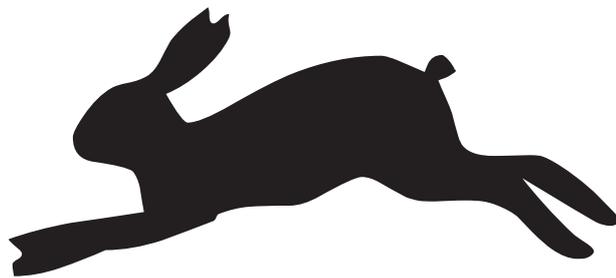
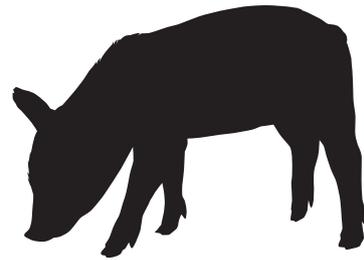
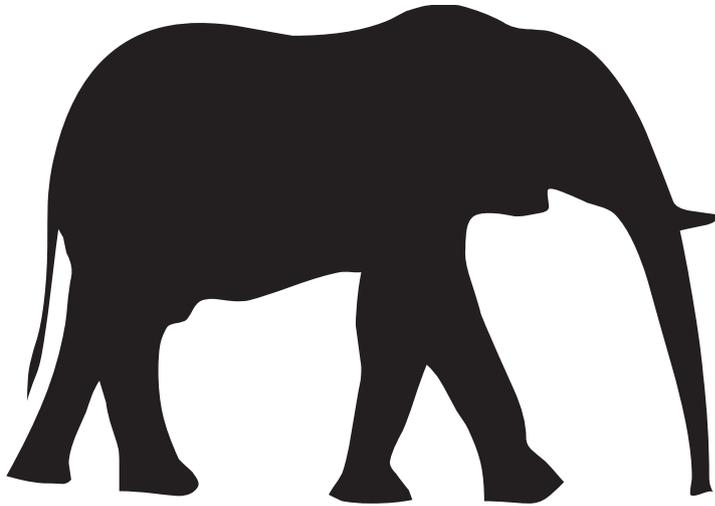
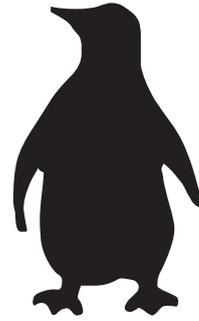
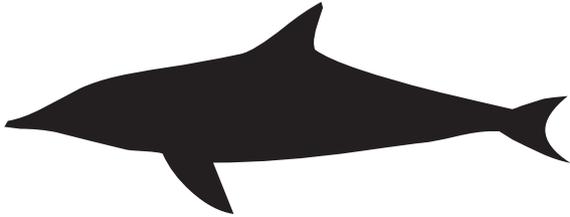
Umfassendes Wissen über Gender und Gruppenarbeit ist Voraussetzung.  
Vorbereitete Umgebung schaffen.

#### Quellenangabe

Entwickelt im Mädchenzentrum Amazone im Rahmen des Projektes job.plan.

**Tool 1:** „Un-doing Gender Tierübung“

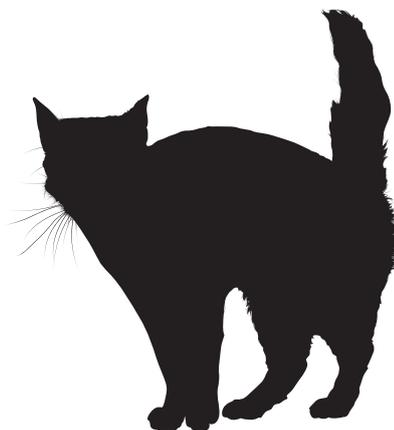
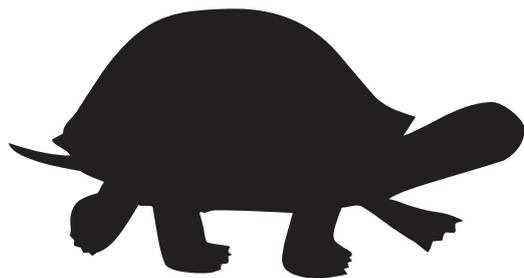
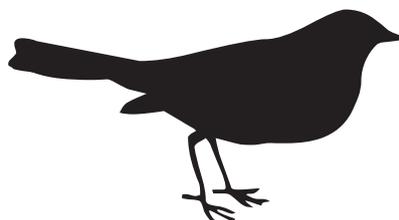
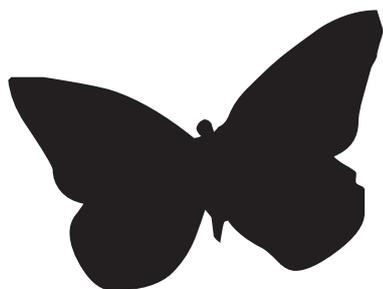
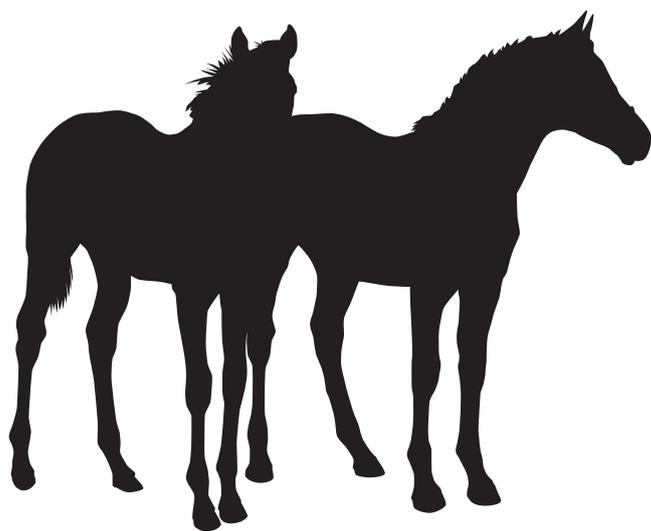
## Arbeitsblatt



Bitte kopieren!

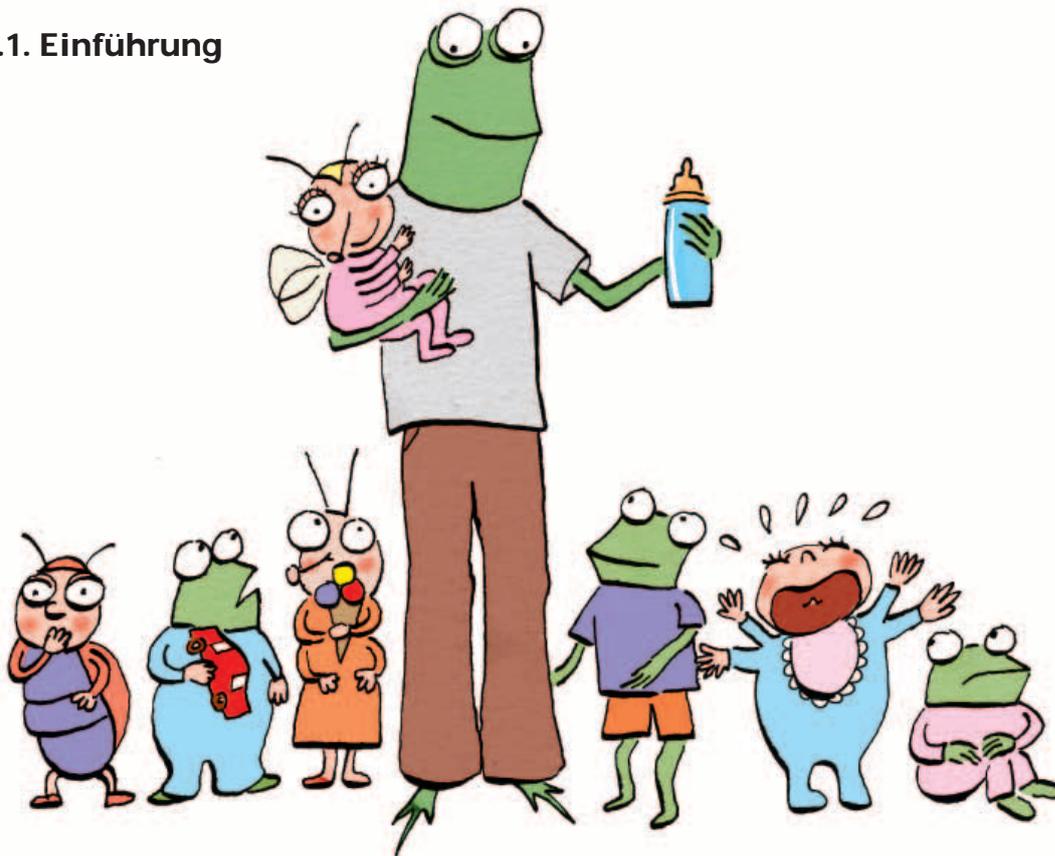
**Tool 1:** „Un-doing Gender Tierübung“

Arbeitsblatt



## Was ist Arbeit?

### 3.1. Einführung



Eine der wichtigsten Erfahrungen aus der praktischen Arbeit mit Mädchen und Jungen war die Auseinandersetzung mit dem Begriff „Arbeit“ bzw. mit zwei Schwerpunkten aus diesem Themenkomplex. Diese sind **„Arbeit, Zukunft und Arbeitswelten“** und die Wertigkeit des Begriffspaares **„bezahlte und unbezahlte Arbeit“**. Bei allen Übungen, die wir im Projekt job.plan einsetzen – egal in welchem Themenbereich – kam es früher oder später zu heißen Diskussionen rund um die oben genannten Begriffe. Die Aussagen der Mädchen und Jungen waren für uns teilweise sehr überraschend und wiesen uns auf die Notwendigkeit hin, grundlegende Übungen zu diesem Themenkomplex zu gestalten und somit eine Wissensbasis für die anderen Themengebiete zu schaffen.

#### Neue Arbeitswelten

Die Arbeitswelt unterliegt einem umfassenden Wandel. Die traditionelle Produktionsarbeit geht mehr und mehr zurück, produktionstechnische Optimierungen verstärken die Nachfrage nach spezialisierten Facharbeitskräften, die Möglichkeit zu ungelerten Hilfstätigkeiten nimmt stark ab. Dienstleistungsberufe gewinnen weiter an Wichtigkeit. Unbefristete Dienstverträge sind nicht mehr Standard: Projektarbeit, Zeitverträge, freie Dienstverträge oder mehrere kombinierte Anstellungen in der „Gering-

fähigkeit“ sind Normalität. Unterbrechungen der Lebensarbeitszeit durch Umschulung oder Arbeitslosigkeit werden in Zukunft noch mehr zu einer „normalen Lebens- bzw. Erwerbsbiographie“ gehören. Diese Arbeitswelt verlangt andere Fähigkeiten als das produktionszentrierte Zeitalter: Teamfähigkeit, Kreativität, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität u.a.m.

#### Arbeit ist nicht gleich Arbeit!

Neben der Erwerbstätigkeit sind häusliche Arbeit, Familienarbeit, Erziehungsarbeit, ehrenamtliche Arbeit, Beziehungsarbeit und Gemeinwesenarbeit Begrifflichkeiten, die sich aufgrund veränderter gesellschaftlicher Strukturen mehr vermischen. So z.B. stehen heutzutage oft beide - Partner und Partnerin - im Erwerbsleben; Unternehmen verlangen oder fördern die bürgerschaftliche<sup>1</sup> Arbeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Alle diese Veränderungen stehen im Kontrast zu den durch Eltern und Schule **vermittelten Modellen, die sich mehr an Idealen aus der Vergangenheit orientieren.**

Mit dieser Toolbox sollen neue Perspektiven eröffnet werden.

<sup>1</sup> (= ehrenamtliche soziale Arbeit)

## Was ist Arbeit?

### 3.2. Geschlechtsspezifische Aspekte zum Begriff Arbeit

Aktuelle Befragungen und unsere Erfahrungen in den Workshops zeigen, dass Mädchen wie auch Jungen stark in traditionellen Rollenbildern verhaftet sind.

Es zeigen sich sogar Tendenzen, dass es derzeit eine „Entwicklung hin zur traditionellen Rolle“ gibt.<sup>2</sup>

Dies zeigt sich auch darin, welche Wertsysteme die Jugendlichen Arbeit zuschreiben.

#### 3.2.1. Mädchen

In den Workshops hat sich gezeigt, dass Mädchen ganz klar eine Erwerbsarbeit ausführen wollen. Widersprüchlich dazu sind ihre Haltungen, dass Erziehungsarbeit nur von Frauen geleistet werden kann bzw. soll und ihre Wünsche nach einem Partner, der die traditionelle Rolle des Ernährers erfüllt.

Um diese Widersprüchlichkeiten auszuräumen, scheint es uns notwendig, den Wert, den die Erwerbs- bzw. die Haushaltsarbeit (u. a. nicht bezahlte Arbeit) in unserer Gesellschaft hat, den Mädchen bewusst zu machen. In folgenden Beispielen aus der Workshoppraxis zeigt sich, wie abstrakt der Begriff „Arbeit“ für viele Jugendliche ist:

Als „bezahlte“ Arbeit erkannten die Jugendlichen aufgrund ihrer sozialen Herkunft klassische Produktionstätigkeiten sowie Dienstleistungen. Genannt wurden die konkreten Beschäftigungen des Vaters und der Mutter meist außer Haus.

Mit dem Begriffspaar „unbezahlte Arbeit“ wurden ganz stark Wörter wie Arbeitslosengeld und Sozialhilfe verbunden. „Hausarbeit“ oder „Kindererziehung“ wurden durchgehend nicht als Arbeit gesehen, sondern als „angeborene Tätigkeiten von Frauen“. Hier zur Veranschaulichung einige Zitate aus der Arbeit mit Mädchen und Jungen:

„Nur wer arbeitet hat Geld. Nur wer arbeitet „verdient“ Geld. Wer will, bekommt auch Arbeit. Nur wer Geld will, geht arbeiten. Arbeitslose sind selber schuld. Arbeitslose sind faul. Es gibt viel schwere Arbeit und davon kann man krank werden. Wer wenig verdient (z.B. Friseurin) kann ja auch Schwarzarbeiten gehen.“

Zum Begriff „Arbeit“ selbst werden häufig folgende Assoziationen genannt:

„schaffen“ (= bedeutet im Vorarlberger Dialekt „arbeiten“), „Chef“ (selten Chefin), „keine Ahnung“,

„Arbeitszeiten“, „anstrengend“, „muss eben sein“, „kein Spaß“, „notwendiges Übel“, ...

Das Thema Arbeit beinhaltet für die Mädchen viele Unsicherheiten und Unwägbarkeiten. Es fällt auf, dass oft eine negative Haltung zur Arbeit an sich vorherrscht bzw. Arbeit je nach sozialen Rahmenbedingungen auch mit Belastung, Krankheit, Schichtarbeit, Hilfsarbeit u. ä. verbunden wird. Neue Arbeitsbedingungen, veränderte Berufsbilder und nötige Voraussetzungen dazu, globalisierter Wettbewerb oder Qualifikation haben in der Wahrnehmung der Jugendlichen wenig Platz und deren Auswirkungen auf die eigene berufliche Zukunft sind wenig bekannt. Oft werden Glaubenssätze der Eltern und der Gesellschaft übernommen und dienen als Leitlinie.

Durch die hier angebotenen Methoden können das Wissen und vor allem die Hintergründe der Mädchen und jungen Frauen erweitert und an aktuelle Wirtschaftssituationen angepasst werden. Thematisiert und in Frage gestellt werden müssen tradierte Arbeitsbereiche von Frauen, die einem zunehmenden Abbau wie schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Diese Tatsache ist bei den Jugendlichen oft unbekannt und wird auch durch schulischen Berufskundeunterricht nur teilweise abgedeckt.

#### 3.2.2. Jungen

Zahlreiche männliche Jugendliche fühlen sich durch die Option einer aktiven Ausübung der Vater- und Hausmannrolle als Alternative zur Erwerbsarbeit in ihrem Männlichkeitskonzept in Frage gestellt und begeben sich damit auf „weiblich besetztes“ Gebiet. Dennoch haben die Entwicklungen der letzten Jahre die Bedeutung von Geschlecht als starre Kategorie im Kontext von Arbeit und Beruf ein wenig „aufgeweicht“. Jungen stehen demzufolge also vor der Herausforderung, die männliche Geschlechterrolle zu erweitern, zu ergänzen und neue Strategien und Konzepte hinsichtlich ihres Bildes von Arbeit zu entwickeln.

In der konkreten Arbeit mit Jungen geht es hinsichtlich des Konstrukts „Arbeit“ darum, dass Jungen Chancengleichheit und Rollenvielfalt als persönlichen Gewinn für das spätere berufliche und persönliche Leben erfahren und erleben können.

<sup>2</sup> Vgl. Kapitel 5 „Lebens- und Karriereplanung Mädchen und Jungen“.

## Was ist Arbeit?

Die veränderten Erwartungen der Arbeitswelt erfordern Unterstützung für männliche Jugendliche bei der Entwicklung entsprechender Soft Skills wie z.B. Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit sowie Teamarbeit. Diese veränderten Erwartungshaltungen, die aus der Arbeitswelt herausreichen, erfordern Einlass in eine ganzheitliche Auseinandersetzung mit männlicher Person und Persönlichkeit.<sup>3</sup>

### 3.3. Methoden

Im Folgenden stellen wir Ihnen zwei Übungen vor, deren Ziel einerseits die Auseinandersetzung der Jugendlichen mit dem Begriff „Arbeit“ ist. Dabei geht es weniger um die historische oder philosophische Definition des Wortes, sondern um die Möglichkeit, eigene Haltungen austauschen und reflektieren zu können. Kindererziehung und Haushalt sollen als Arbeit erkannt werden.

Andererseits ist der Themenbereich rund um die Entwicklung der Arbeitswelt besonders wichtig. Natürlicherweise sind junge Menschen ganz stark in den Erfahrungen ihrer Eltern verhaftet. Diese transportieren oft ein Wertesystem, das den Anforderungen der Arbeitswelt der Zukunft nicht mehr entspricht. Mobilität, lebenslanges Lernen, partnerschaftliche Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, flexible Arbeitszeiten, Projektarbeit versus lebenslanger Arbeitsplatz, - das alles sind Perspektiven, die Mädchen und Jungen näher gebracht und eröffnet werden müssen.

<sup>3</sup> Informationsquelle: [http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue\\_wege\\_fuer\\_jungs/praxisanregungen](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue_wege_fuer_jungs/praxisanregungen), Stand : 30.01.2007.

## Tool 1: „Alles Arbeit! – oder was?“

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Überall im Alltag begegnet uns Arbeit. Doch oft wird sie als solche nicht wahrgenommen. Zudem gibt es Lebenssituationen wie z.B. Arbeitslosigkeit, die von direkt oder indirekt Betroffenen tabuisiert werden. In Kleingruppen werden verschiedene (Arbeits-) Situationen durchgegangen und diskutiert. Die Gruppe muss in Bezug auf die Fragestellung zu einer gemeinsamen Lösung kommen. Die Ergebnisse werden im Plenum präsentiert und reflektiert.

#### Ziel

Diese Übung zeigt die Bandbreite des Begriffes „Arbeit“ auf. Es soll eine Reflexion darüber stattfinden, ob es sich bei den beschriebenen Tätigkeiten um Arbeit handelt und wenn ja, um welche Form der Arbeit. Dabei soll besonders auch die unbezahlte Arbeit als solche erkannt werden.

#### Zielgruppe

Mädchen und Jungen im Alter von 13 – 17 Jahren.

#### Gruppengröße

Kleingruppen von ca. 4-6 Personen

#### Dauer

20 – 30 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Alles Arbeit! – Oder was?“, Kugelschreiber, Moderationskärtchen, Plakat mit einer Auflistung der verschiedenen Situationen.

#### Ablauf

##### Schritt 1:

Die einzelnen Beispiele werden in Bezug auf die Fragestellung: „Ist das Arbeit oder Vergnügen oder was sonst?“ in der Kleingruppe diskutiert. Die Gruppe soll sich intern auf eine Antwort einigen.

##### Schritt 2:

Anschließend präsentieren die Gruppen ihre Ergebnisse im Plenum. Zur Visualisierung werden die Ergebnisse zur jeweiligen Situation auf einem Plakat festgehalten.

##### Schritt 3:

Im Plenum werden nun in einer moderierten Diskussion die richtigen Antworten gemeinsam erarbeitet. Auf der Basis der richtigen Lösungen sollen am Ende die Begriffe „bezahlte Arbeit“ und „unbezahlte Arbeit“ klar definiert sein.

#### Variante

Die Mädchen und Jungen können eigene Situationen suchen und sich gegenseitig vorstellen.

Für die Altersgruppe 16 – 18 Jahre: Die Mädchen und Jungen suchen Szenen zu allgemeinen Begriffen wie „Arbeit“, „Arbeitslosigkeit“, „bezahlte Arbeit“, „unbezahlte Arbeit“, usw. Nach der Diskussion können die Begriffe recherchiert und erklärt werden<sup>4</sup>.

#### Tipps und Erfahrungen

Es ist wichtig, dass die Diskussion im Plenum von den Referentinnen moderiert und geleitet wird.

#### Quellenangabe

Entwickelt im Mädchenzentrum Amazone im Rahmen des Projektes job.plan.

<sup>4</sup> Siehe auch Tool 1 „Alles Arbeit! – Oder was?“, Hinweise.



## Tool 1: „Alles Arbeit! – oder was?“

### Arbeitsblatt

Lies die Beispiele durch! Diese Situationen kommen dir sicher bekannt vor. Aber ist das Arbeit oder nicht? Und warum?

Ist das Arbeit? Begründung:	Ja	Nein
Der Vater fährt um 7 Uhr in der Früh in seine Firma und kommt abends um 19 Uhr nach Hause zurück.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Oma ist krank. Die Mutter fährt am Nachmittag zu ihr, um mit ihr spazieren zu gehen und Lebensmittel einzukaufen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du arbeitest im Krankenhaus als Krankenpflegerin/Krankenpfleger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du hilfst einem Kollegen zu Hause ein neues Bad einzubauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du gehst jeden Donnerstag Abend zu eurer Nachbarin Babysitten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du wechselst die Reifen beim Auto deines Vaters.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du saugst den Teppich im Wohnzimmer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du wechselst die Windeln deiner kleinen Schwester.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du gehst mit deinem kleinen Bruder am Nachmittag auf den Spielplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dein Vater ist krank, du bleibst zu Hause, kochst Tee und machst ihm etwas zu Essen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deine Mutter sitzt zu Hause im Wohnzimmer und schreibt einen Zeitungsartikel für das Gemeindeblatt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deine Mutter geht ins Lebensmittelgeschäft einkaufen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dein Vater hat heute Spaghetti mit Tomatensauce gekocht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dein Opa putzt die Fenster eures Wintergartens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Tool 1: „Alles Arbeit! – oder was?“

### Hinweisblatt

#### Begriffsdefinitionen

Die Jugendlichen können die Begriffe in verschiedenen Medien (Literatur, Internet) recherchieren und im Plenum austauschen und vorstellen. Hier ein paar Ideen:

#### Arbeit

Die Herkunft des Wortes Arbeit aus dem Gotischen „arbaiþs“ sowie Althochdeutschen „arbaiþs“ bzw. Mittelhochdeutsch „arebeit, arbeit“ wird mit den Begriffen „Mühe, Beschweris, Leiden“ übersetzt.<sup>5</sup> In der Physik ist die Bedeutung des Wortes „Arbeit“ in anderer Weise festgelegt worden: Arbeit wird nur dann verrichtet, wenn eine Kraft auf einen Körper einwirkt und sich der Körper dabei um eine bestimmte Strecke verschiebt.

Der Begriff Arbeit wird im Alltag vielfältig gebraucht. Wir sprechen von Maschinenarbeit, Handarbeit, Stromarbeit und geistiger Arbeit.

Gefühle der Ermüdung und Anstrengung verwenden wir im Alltag als Maß für die Schwere und Größe einer Arbeit.<sup>6</sup>

#### Bezahlte Arbeit

Jegliche Form von Leistung für die ich ein Entgelt/ Lohn/Gehalt bekomme. Bezahlung kann auch im Tausch erfolgen.

Steuerrechtlich wird unterschieden zwischen selbständiger Arbeit (Tätigkeit, die in eigener Verantwortung und auf eigene Rechnung erfolgt) und unselbständiger Arbeit (Tätigkeit, die auf Rechnung eines Arbeitgebers erfolgt).<sup>7</sup>

#### Unbezahlte Arbeit

In unserer Gesellschaft wird viel unbezahlte Arbeit geleistet: Hausarbeit, Familien- und Altenbetreuung, ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten für Vereine oder Organisationen, Hilfeleistungen für Verwandte oder Bekannte.<sup>8</sup>

#### Schwarzarbeit

ist eine Dienst- oder Werkleistung gegen Entgelt ohne ordnungsgemäße Meldung, ohne staatliche Abgaben abzuführen oder ohne dass die Auftragnehmer<sup>9</sup> die notwendigen gewerbe- oder handwerksrechtlichen Voraussetzungen erfüllt.<sup>10</sup>

Diese Form von Arbeit ist zwar verbreitet aber dennoch illegal und kann zu gerichtlicher Verurteilung und Strafzahlungen führen. Bei Unfällen, Verletzungen oder Sachschäden besteht auch keine Versicherung, hingegen aber eine Haftungsverpflichtung der/s Ausübenden.

**Es können auch weitere Begriffe ergänzt werden!**

5 <http://de.wiktionary.org/wiki/Arbeit>, Stand: 2.1.2007.

6 <http://www.ebgymhollabrunn.ac.at/ipin/ph-w-p.htm#Arbeit>, Stand: 23.1.2007.

7 [http://www.awb.tu-berlin.de/lv/neue-AF/Industrie/Definition/Arbeit/Definitionen\\_Inhalt.html](http://www.awb.tu-berlin.de/lv/neue-AF/Industrie/Definition/Arbeit/Definitionen_Inhalt.html), Stand: 29.1.2007.

8 [http://www.viavia.ch/spip/article.php?id\\_article=237](http://www.viavia.ch/spip/article.php?id_article=237), Stand: 23.1.2007.

9 Der Begriff „der Auftragnehmer“ wurde für diese Toolbox geändert auf Auftragnehmer geändert.

10 <http://de.wikipedia.org/wiki/Schwarzarbeit>, Stand: 23.1.2007.

## Tool 2: Neue Arbeitswelten

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Anhand einer Illustration und verschiedener Zitate können sich die Mädchen und Jungen über zukünftige Arbeitswelten austauschen und darüber diskutieren.

#### Ziel

Kennen lernen zukünftiger Arbeitsplatzmodelle

#### Zielgruppe

Mädchen und Jungen zwischen 13 – 17

#### Dauer

Variabel zwischen 20 und 50 Minuten

#### Material

Tool 2 Arbeitsblatt 1 und 2 „Neue Arbeitswelten“  
Schreibmaterial und leere Blätter  
Bei Gruppenarbeit sind auch große Papierbögen (Flipchart) geeignet

#### Ablauf

Die Mädchen und Jungen erhalten das Arbeitsblatt 1 zum Tool. Darauf finden Sie eine Zeichnung. Diese kann in Zweier- oder größeren Gruppen diskutiert werden. Als Anregung oder Hilfe kann das Arbeitsblatt 2 zum Tool mit den passenden Fragestellungen ausgeteilt werden (Dies empfiehlt sich besonders bei jüngeren Teilnehmenden). Die Meinungen dazu werden schriftlich gesammelt. Bei offenen Fragestellungen können diese noch beispielsweise im Internet recherchiert werden (siehe auch Hinweise Tool 2 „Neue Arbeitswelten“). Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt.

#### Variante

Diese Übung eignet sich für geschlechtshomogene Gruppen wie auch für gemischte Gruppen. In geschlechtshomogenen Gruppen können Geschlechterdifferenzen besser sichtbar gemacht und diskutiert werden. Der Referent oder die Referentin kann dazu noch entsprechende Fragen vorbereiten wie z. B. „Gilt diese Arbeitssituation für Frau und Mann gleich?“, „Wenn ja, warum?“, „Wenn nein, warum nicht?“

#### Tipps und Erfahrungen

Geschlechtsspezifische Vorurteile können bei den Diskussionen zu Tage treten. Diese können zum Beispiel gesammelt und dann in einer geleiteten Diskussion behandelt werden.

#### Quellenangabe

Entwickelt im Mädchenzentrum Amazone im Rahmen des Projektes job.plan.

## Tool 2: Neue Arbeitswelten

### Arbeitsblatt 1

Bitte  
kopieren!



## Tool 2: Neue Arbeitswelten

### Arbeitsblatt 2

Was denkt diese Frau gerade?

Was macht dieser Mann gerade?

In welchem Arbeitsverhältnis steht sie/er?

Hat sie einen Chef/eine Chefin?

Hat er einen Chef/eine Chefin?

Was für eine Arbeit macht sie?

Was für eine Arbeit macht er?

Welche Fähigkeiten benötigt sie/er dazu?

Haben sie wohl Arbeitskolleginnen und Kollegen?

Ist sie selbständig oder angestellt?

Hat er einen Teilzeit- oder Vollzeitjob?

Wie viel kann mit dieser Arbeit verdient werden?

Welche Ausbildung hat sie gemacht?

Welche Ausbildung hat er gemacht?

Sieht so dein zukünftiger Arbeitsplatz aus?

## Tool 2: Neue Arbeitswelten

### Hinweisblatt

#### Weitere Trends aus der Arbeitswelt:

Die Mädchen und Jungen können folgende Begriffe für sich und ihre zukünftige Arbeitswelt recherchieren und auswerten. (Eignet sich besonders für die ältere Zielgruppe)

#### Nie mehr Vollbeschäftigung!

Zukünftige Arbeitsformen werden sein: Teilzeit, Werkvertrag, freie Dienstverträge,...

#### Lebenslanges Lernen!

Du startest mit einer Ausbildung, danach geht es aber noch weiter, ...  
Was heißt lebenslanges Lernen?

#### Globalisierung!...

...der Wirtschaft und deren Aspekte.  
(Hierfür können zur Recherche Plattformen im Internet<sup>11</sup> als Diskussionsgrundlage dienen)

#### Informationszeitalter und Kommunikationstechniken!

#### Was ist Telearbeit?

#### Soft Skills?

## Berufsorientierung Mädchen und Jungen

### 4.1. Einführung

Die Entscheidung für einen Beruf ist heutzutage zwar nicht mehr ganz so langfristig zu sehen wie noch vor etwa 20 Jahren. Unter dem Motto „Lebenslanges Lernen“ wird die Notwendigkeit zur Weiterbildung unsere Berufskarriere in Zukunft noch stärker prägen. Trotzdem gilt noch immer, dass mit einer Berufsentscheidung wesentliche Weichen für das zukünftige (Erwerbs-) Leben gestellt werden.

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes, vertikal wie auch horizontal<sup>1</sup>, ist eine wesentliche Ursache für die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern. Wie wir im Folgenden zeigen werden, ist die Berufswahl von Mädchen wie auch von Jungen nach wie vor sehr stark von geschlechterstereotypen Vorstellungen geprägt. Dies zeigt sich in den Motiven zur Berufswahl wie auch in den Berufswünschen. Ziel einer modernen Berufsorientierung muss es sein, das Berufswahlspektrum von Mädchen wie auch von Jungen zu erweitern und die damit verbundene Rollenaufteilung von „Familienerhalter“ und „Dazuverdienerin“ aufzubrechen. Eine wesentliche Rolle spielt dabei jedoch nicht nur die individuelle Beratung durch Berufsorientierungslehrerinnen und -lehrer oder andere Institutionen, sondern es müssen zudem strukturelle Voraussetzungen geschaffen werden, die alternative Modelle auch lebbar machen. Eng verknüpft ist damit besonders das Thema „Lebensplanung“, worunter auch alle Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fallen.

---

<sup>1</sup> Eine horizontale Segregation bezeichnet die Verteilung der Geschlechter auf Berufsfelder und Tätigkeiten. Eine vertikale Segregation beschreibt die Verteilung der Geschlechter auf Positionen in der Berufshierarchie.

## Berufsorientierung Mädchen und Jungen

### 4.2. Geschlechtsspezifische Aspekte von Berufswahlprozessen

Die Berufswahl ist stark geschlechtsspezifisch geprägt. Die Segmentation des Arbeitsmarktes in „typische Frauenberufe“ und „typische Männerberufe“ zementiert die Einkommensunterschiede und die damit verbundenen Lebensrealitäten.

#### 4.2.1. Mädchen



Wie schon erwähnt, wünscht sich mehr als die Hälfte<sup>2</sup> aller Mädchen auf Lehrstellensuche eine Ausbildung als Einzelhandelskauffrau, Friseurin oder Bürokauffrau. Die persönlichen Motive für diese beruflichen Präferenzen sind in den meisten Befragungen ident: Interesse am Beruf, Spaß, Vereinbarkeit mit Familie - über die Bezahlung wird kaum nachgedacht! Die bevorzugten Branchen weisen alle Nachteile der geschlechtsspezifischen Segmentation des Arbeitsmarktes auf: niedrige Bezahlung, schlechtes Zulagensystem, wenig Aufstiegschancen. Die reale Vereinbarkeit von Beruf und Familie äußert sich in unattraktiven Teilzeitjobs.

Ziele der geschlechtsspezifischen Berufsorientierung für Mädchen sind die Erweiterung des Berufswahlspektrums, Informationsvermittlung zu Aufstiegs- oder Umstiegschancen, Varianten der Selbständigkeit,

Verdienstmöglichkeiten und Reflexion individueller Definitionen von Karriere. Ein wichtiges Thema in diesem Zusammenhang ist die Technikmotivation. Dabei sollen Mädchen für technische Berufe interessiert werden. Erfolgreiche Wege dahingehend haben Projekte wie „mut! - Mädchen und Technik“<sup>3</sup> aufgezeigt. Mit erlebnispädagogischen Methoden und Technik-Erlebniswelten lässt sich die Neugier von Mädchen und jungen Frauen für diesen eher unbekanntem Bereich leicht wecken. Wichtig dabei ist, den Mädchen einen kreativen Zugang zur Technik zu ermöglichen und nach dem Motto „learning by doing“ praktische (Erfolgs-) Erfahrungen zu vermitteln.<sup>4</sup>

Ein grundlegendes Ziel ist es, Mädchen im Rahmen der geschlechtsspezifischen Berufsorientierung darin zu unterstützen, ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen kennen zu lernen und diese auch benennen zu können.

Dazu kommen Methoden, die den Schwerpunkt auf die Sichtbarmachung von Frauen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes legen. Erfolgreiche Frauen als Rollenmodelle, das Networking ebenso wie das Mentoring werden in diversen Projekten als Methoden angeboten.

Wie Sie nun erahnen können, gibt es inzwischen eine Vielzahl an Methoden, die seit einigen Jahren erprobt und eingesetzt werden. Wir haben für Sie im Kapitel 4.4. eine Linkliste zusammengestellt, die Sie zu einigen Websites mit praktischen Übungen führt. Im Anhang finden Sie eine Literaturliste mit entsprechenden Verweisen.

<sup>3</sup> Das österreichweite Projekt „mut! – Mädchen und Technik“ arbeitete von Oktober 2004 bis Dezember 2006 an einer „Vision“: Die Steigerung des Anteils von Mädchen in bisher männerdominierten Berufsfeldern und der Abbau geschlechtsspezifischer Segmentation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (vgl. Spurensuche S. 58). Das Mädchenzentrum Amazone war u. a. Projektpartnerin für das Bundesland Vorarlberg. Detaillierte Informationen zum Projekt finden Sie unter [www.mut.co.at](http://www.mut.co.at), Stand: 7.2.2007.

<sup>4</sup> Mehr Infos über Mädchenspezifische Berufsorientierungsprojekte und Technikmotivation finden Sie unter <http://www.amazone.or.at>

## Berufsorientierung Mädchen und Jungen



### 4.2.2. Jungen

Die Praxis zeigt sowohl für Mädchen als auch Jungen: Geschlechtsstereotypes Berufswahlverhalten, mangelnde soziale Kompetenzen und niedrige Bildungsabschlüsse gehen mit sinkenden Zukunftschancen auf dem Arbeitsmarkt einher.

Eine Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten durch Aufzeigen von Optionen und alternativen Berufs- und Karrierechancen jenseits geschlechtsstereotyper Dogmen ist also auch für männliche Jugendliche wichtig. Ziel sollte in dem Zusammenhang eine Aufweichung und Ausweitung männlicher Rollenbilder in den Lebens- und Berufsvorstellungen von Jungen sein. Es geht um Wahrnehmung, Interpretation und Umsetzung der realen Vielfalt von Lebensmodellen für Männer und Frauen.

Im Vordergrund steht, die Fragen zur Berufswahl aufzugreifen und das breite Spektrum beruflicher Möglichkeiten bekannt zu machen, Vorstellungen männlicher Rollenbilder zu hinterfragen und Jungen in ihren sozialen Kompetenzen zu stärken.

Genauere Kenntnisse über die Vielfalt der möglichen Berufe gehen in der Berufsorientierung mit der eigenen Einschätzung von Stärken und Talenten und Ziel- und Wunschvorstellungen Hand in Hand. In diesem Prozess der Berufsorientierung mit Jungen ist es wichtig, die Unterschiede zwischen Lohn-, Erwerbs-, Haus- und Freiwilligenarbeit zu reflektieren, zu diskutieren und auch emotional erlebbar zu machen.

Auch Jungen entscheiden sich uninformiert und unreflektiert häufig für „typisch männliche“ Berufe wie beispielsweise in den Arbeitsbereichen Produktion und Baugewerbe. Unsere Gesellschaft befindet sich allerdings in einem Wandel: Berufe aus den Sparten Dienstleistungen und Wissen und Information gewinnen an Bedeutung. Und das bedeutet, auch Jungen sollten in ihrer Berufsplanung diese veränderten Rahmenbedingungen unbedingt mit berücksichtigen<sup>5</sup>.

Die Übungen im Kontext von geschlechtssensibler Berufsorientierung dienen dazu, den Jungen zu helfen, ihren Standort zu bestimmen und ihre Vorstellungen von beruflichen und persönlichen Lebensperspektiven auszuweiten. Sie sollen zu einer kritischen Auseinandersetzung mit geschlechtsrollenkonformen, respektive untypischen Berufen und Laufbahnen anregen. Die Übungen können helfen, persönliche Bedürfnisse, Fähigkeiten, Wünsche und Werthaltungen wahrzunehmen und zu äußern, unabhängig von den typischen Rollenzuschreibungen für die Geschlechter. Sie sollen ermutigt werden, die für sie geeignete Form von „Arbeit“ und „Beruf“ zu finden und in ihrem Leben umzusetzen.

<sup>5</sup> Informationsquelle: [http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue-wege\\_fuer\\_jungs/praxisanregungen](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue-wege_fuer_jungs/praxisanregungen), Stand : 30.01.2007.

## Berufsorientierung Mädchen und Jungen

### 4.3. Methoden

In der geschlechtssensiblen Berufsorientierung sind in den letzten Jahren viele verschiedene Methoden erprobt worden. Wir bieten Ihnen anbei eine Linkliste, die Sie zu wertvollen Websites mit praxisbezogenen Übungen führen wird<sup>6</sup>.

Im Rahmen des Projektes job.plan wurde eine Methodensammlung für den Berufsorientierungsunterricht für 10 Unterrichtseinheiten recherchiert und zusammengestellt<sup>7</sup>. Die Darstellung der Methoden würde den Rahmen dieser Toolbox sprengen und kann direkt über die Modulpartnerinnen und -partner angefragt werden.<sup>8</sup>

Die hier vorgestellte Methode „Faktenquiz Gender Pay Gap“ wurde von uns speziell zum Thema „Einkommensschere“ erarbeitet und hat sich als wertvolle Einstiegsmethode in verschiedenste Aspekte dieses Themas erwiesen!

---

<sup>6</sup> Wie unsere Recherche bestätigt, gibt es eine Vielzahl an sehr guten Methoden, die in schriftlicher Form beispielsweise über die verschiedenen Ministerien angefragt werden können (siehe Literaturliste im Anhang). Virtuell sind Materialien für den geschlechtssensiblen Berufsorientierungs-Unterricht hauptsächlich über die Webseite [www.gendernow.at](http://www.gendernow.at) downloadbar. Alle weiteren Links verweisen auf deutschsprachige Seiten aus den Nachbarstaaten Deutschland oder Schweiz.

<sup>7</sup> Diese Methodensammlung wurde im Rahmen einer Diplomarbeit am Pädagogischen Institut des Bundes in Vorarlberg, Feldkirch von Dorothea Dobler zusammengestellt. Auftraggebende war Modul 3 (Bildungseinrichtung Schloss Hofen), fachlich begleitet durch Modul 2 (Mädchenzentrum Amazone).

<sup>8</sup> Diese Unterrichtsmaterialien können über Schloss Hofen, Veranstaltungszentrum Kapuzinerkloster, Kirchstr. 38, 6900 Bregenz, Tel.05574/43046-75 oder unter [equal@schlosshofen.at](mailto:equal@schlosshofen.at) bestellt werden.vgl. [www.jobplan.at](http://www.jobplan.at), Stand: 7.2.2007 oder Mädchenzentrum Amazone, Kirchstrasse 39, 6900 Bregenz, T: (00)43 (0)5574 45801, [maedchenzentrum@amazone.or.at](mailto:maedchenzentrum@amazone.or.at), [www.amazone.or.at](http://www.amazone.or.at)

## Tool 1: Faktenquiz Gender Pay Gap

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Eine unterhaltsame Methode à la Millionenshow, um sich mit den Themen Berufswahl und Gender Pay Gap auseinander zu setzen.

#### Ziel

Wissensvermittlung zu Gender Pay Gap und Berufswahl

#### Zielgruppe

Jungen und Mädchen ab 14 Jahren, aber auch Erwachsene, Eltern, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, Lehrer und Lehrerinnen.

#### Gruppengröße

10 - 100

#### Dauer

10 - 15 Minuten

#### Material

Vorbereitete Quizfragen zum Thema (Arbeitsblatt 1 „Faktenquiz Fragen“) auf A3 ausgedruckt  
(eine Frage pro Blatt)

Vier A3 Plakate mit A, B, C und D (für die vier Ecken des Raumes).

Arbeitsblatt 2 „Faktenquiz Antworten“

#### Ablauf

Spiel erklären: Die Frage wird laut gestellt, es gibt vier Antwortmöglichkeiten: A, B, C oder D. Jede Raumecke ist mit einem dieser vier Buchstaben gekennzeichnet. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen entscheiden sich für eine Antwort, indem sie in die jeweilige Ecke gehen.

#### Tipps und Erfahrungen

Die Übung sehr schnell durchführen und auftretende Diskussionen in das Plenum verschieben.

Ideal zu Beginn einer Einheit (Nachmittagseinheit).  
Lockert auf und schafft Diskussion, in jedem Fall vor einem Input zum Thema.

Bei den Antworten die Quelle dazuschreiben, um sofort auf die Frage danach reagieren zu können.

#### Quellenangabe

Entwickelt im Mädchenzentrum Amazone im Rahmen des Projektes job.plan.

Bitte auf  
A 3  
kopieren!

## Tool 1: Faktenquiz Gender Pay Gap

### Arbeitsblatt 1

#### „Faktenquiz“ Fragen

Frage 1:

Wie viele Lehrberufe stehen in Vorarlberg lehrstellensuchenden Jugendlichen zur Verfügung (Zahlen 2006)?

A: 123  
B: 171  
C: 53  
D: 432

Frage 2:

Welchen Lehrberuf wählen Mädchen in Vorarlberg am häufigsten?

A: Floristin  
B: Hotel- und Gastgewerbeassistentin  
C: Einzelhandelskauffrau  
D: Friseurin

Frage 3:

Was ist der häufigste Lehrberuf bei Burschen?

A: Kraftfahrzeugtechniker  
B: Elektroinstallationstechniker  
C: Koch  
D: Maurer

Frage 4:

Wie hoch ist die Einkommensschere<sup>9</sup> zwischen Frauen und Männern in Vorarlberg?

A: 14 %  
B: 42%  
C: 64 %  
D: 4 %

Frage 5:

Wie viel Prozent der Mädchen schätzen die Rolle der Mutter<sup>10</sup> bei der Berufswahlentscheidung als wichtig oder sehr wichtig ein?

A: 25%  
B: 75%  
C: 45%  
D: 10%

<sup>9</sup> Mit dem Begriff Einkommensunterschiede bzw. „Gender Pay Gap“ werden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bezeichnet. Die geschlechtsspezifische Diskriminierung von Arbeitsbewertung widerspricht dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

<sup>10</sup> Eltern spielen eine wesentliche Rolle bei der Berufsentscheidung, Mädchen orientieren sich dabei an den weiblichen Familienmitgliedern, Jungen an den männlichen Vorbildern. Diese Einflussgröße wird in gendersensiblen Berufsorientierungs-Materialien stark berücksichtigt. (vgl. Spurensuche)

## Tool 1: Faktenquiz Gender Pay Gap

### Arbeitsblatt 2

#### „Faktenquiz“ Antworten

**Frage 1:**

Wie viele Lehrberufe stehen in Vorarlberg lehrstellersuchenden Jugendlichen zur Verfügung (Zahlen 2006)?

**B: 171**

**Frage 2:**

Welchen Lehrberuf wählen Mädchen in Vorarlberg am häufigsten?

**C: Einzelhandelskauffrau<sup>11</sup>**

**Frage 3:**

Was ist der häufigste Lehrberuf bei Burschen?

**A: Kraftfahrzeugtechniker<sup>12</sup>**

**Frage 4:**

Wie hoch ist die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern in Vorarlberg?

**B: 35%<sup>13</sup>**

**Frage 5:**

Wie viel Prozent der Mädchen schätzen die Rolle der Mutter bei der Berufswahlentscheidung als wichtig oder sehr wichtig ein?

**B: 75%<sup>14</sup>**

---

<sup>11</sup> Quelle: Bifo, Oktober 2006.

<sup>12</sup> Quelle: Bifo, Oktober 2006.

<sup>13</sup> Quelle: Studie job.plan 2006 S. 14/15.

<sup>14</sup> Quelle: Daniela Hoose; Dagmar Vorholt: Sicher sind wir wichtig-irgendwie!? Der Einfluss von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen, Eine Untersuchung im Auftrag des Senatsamtes für die Gleichstellung, Hamburg: Senatsamt für Gleichstellung 1996.

## Tool 2: Umdenken eröffnet Horizonte

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Es werden Bilder von Männern und Frauen nebeneinander gereiht und dazu entsprechende Behauptungen in Bezug auf berufliche Tätigkeiten aufgestellt. Diese werden in der Gruppe diskutiert.

#### Ziel

Aufdecken von Geschlechterstereotypen bei der Wahl des Berufs und Zuordnung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten zu Berufsfeldern und Fähigkeiten.

#### Zielgruppe

Mädchen und Jungen ab 12 Jahren  
Besonders geeignet für geschlechtshomogene Gruppen.

#### Dauer

15 - 25 Minuten (Variante 30 - 40 Minuten)

#### Material

Porträtbilder paarweise von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern im ungefähr selben Alter, dies können private Fotos sein, aber auch Material aus Zeitschriften bzw. aus Arbeitsblatt 2<sup>15</sup>.  
Arbeitsblatt 1 und 2 „Umdenken eröffnet Horizonte“

#### Ablauf

Es wird ein Bildpaar (jeweils eine weibliche und eine männliche Person) im etwa selben Alter nebeneinander aufgehängt. Darunter werden nun verschiedene Behauptungen (Arbeitsblatt 1 „Umdenken eröffnet Horizonte“) aufgehängt/aufgelegt. Die Mädchen und Jungen betrachten die Bilder und besprechen, wie die Personen auf sie wirken. Daraus entsteht eine Diskussion über geschlechtsspezifische Zuordnungen zu Berufsfeldern.

#### Variante

Die Jugendlichen suchen sich aus vorhandenen Bild- und Zeitungsmaterialien Personen aus, denen sie Berufe und Fähigkeiten zuordnen. Diese Arbeit erfolgt in der Gruppe, wobei jede Gruppe mindestens ein weibliches und ein männliches Bild aussucht und mit Aussagesätzen ergänzt (wie z. B.: „Dieser Mann ist Pilot und hat diesen Beruf gewählt, weil ...“, oder „Diese Frau ist Krankenpflegerin und hat für diesen Beruf richtige Fähigkeiten, weil ...“).

Auch die Referenten bzw. Referentinnen hängen zwei Bilder – bewusst mit untypischen Beispielen – auf. Danach werden alle Ergebnisse den anderen Gruppen vorgestellt, worauf eine gemeinsame Diskussionsrunde erfolgt.

#### Tipps und Erfahrungen

Das Plakatspiel „Umdenken eröffnet Horizonte“<sup>16</sup> wird von den Jugendlichen positiv angenommen, braucht aber viel Begleitung und Fingerspitzengefühl der Referentinnen bzw. Referenten. Vor allem zu Beginn tauchen die gewohnten Stereotypen auf. Hier ist die Workshopleitung gefordert, an Hand geschickter Fragestellungen eine kreative Diskussion über Vorurteile, Glaubenssätze und persönliche Erfahrungen in Gang zu setzen. Beispiele aus individuellen Erlebnissen/Familiensituationen können hier einfließen. Bei der Spielvariante kommen die Ideale und Wertvorstellungen der Jugendlichen noch spezifischer zum Ausdruck.

#### Quellenangabe

Entwickelt im Mädchenzentrum Amazone im Projekt „mut! - Mädchen und Technik“, nach einer Idee der Plakatkampagne der Fachstelle für Gleichberechtigungsfrauen im Kanton St. Gallen/CH.

<sup>15</sup> Die Originalfotos der Plakatkampagne, die als Grundlage der Übung diente, können über die Website der Amazone im Downloadbereich Berufsorientierung abgefragt werden. [www.amazone.or.at](http://www.amazone.or.at)

<sup>16</sup> Siehe Fußnote 15.



## Tool 2: Umdenken eröffnet Horizonte

### Arbeitsblatt 1

Folgende Sätze können zu den Plakaten geheftet werden:

..... 

Wer wird eher den kranken Schwiegervater zuhause pflegen?

..... 

Wem vertrauen Sie eher Ihre Herzoperation an?

..... 

Wer wird wohl eher Karriere machen?

..... 

Von wem würden Sie lieber Ihr Auto reparieren lassen?

..... 

Von wem würden Sie lieber Ihre Wohnung putzen lassen?

..... 

Von wem lassen Sie sich lieber nach New York fliegen?

..... 

Von wem würden Sie sich im Spital lieber pflegen lassen?

..... 

Und immer die Frage:

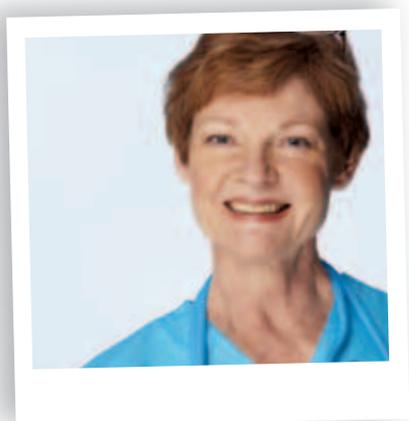
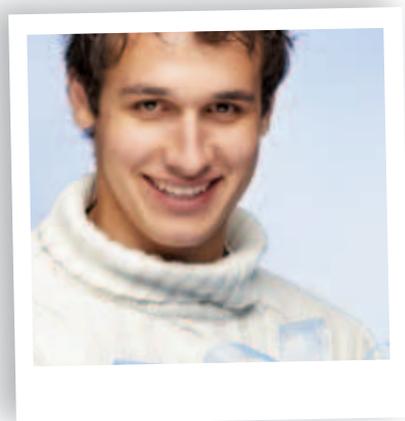
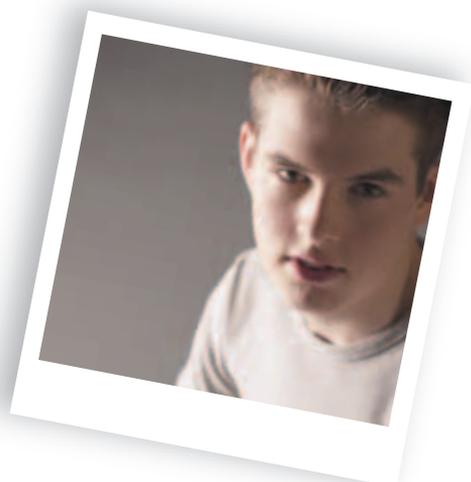
**Warum?**

**Auf dem Papier sind Frauen und Männer gleichberechtigt –  
in den Köpfen vieler Menschen noch nicht!**

Bitte  
kopieren!

## Tool 2: Umdenken eröffnet Horizonte

### Arbeitsblatt 2



## Berufsorientierung Mädchen und Jungen

### 4.4. Linkliste Berufsorientierung

Die folgenden Links führen zu Websites, die das Thema Berufsorientierung geschlechtssensibel reflektiert behandeln. Sie werden verschiedenste Methoden und Arbeitsmaterialien finden, die sie in der Mädchenarbeit, in der geschlechtssensiblen Arbeit mit Jungen oder auch im Unterricht verwenden können. Die Websites richten sich teilweise an interessierte Erwachsene und teilweise direkt an Mädchen bzw. an Jungen. Sie bieten praxisbezogene Tipps oder auch allerhand interessante Artikel zu Themen aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Berufseinstieg, Bewerbung usw.

Wir wünschen viel Spaß beim Surfen!

#### Mädchen

##### [http://www.gendernow.at/gesebo/go/into/unterricht/einstieg\\_unterricht](http://www.gendernow.at/gesebo/go/into/unterricht/einstieg_unterricht)

Der virtuelle gesebo-Koffer (geschlechtssensible Berufsorientierung) wartet darauf, von Pädagoginnen und Pädagogen geöffnet zu werden! Darin zu finden sind eine spezielle, umfangreiche Methodensammlung und Erfahrungsberichte sowie theoretische Hintergründe zu Gender Mainstreaming, geschlechtersensiblen Unterricht und eine umfangreiche Linksammlung und Literaturliste zum Thema.

##### <http://www.jobs4girls.at/Frauen/frauen.asp>

Eine Website speziell für Mädchen und junge Frauen mit Schwerpunkt auf untypische Arbeitsbereiche wie Technik und Handwerk. Zahlreiche Berufsbiografien auch nach dem „Vorher-Nachher“-Modell zeigen berufliche Alternativen und Entwicklungswege auf. Umfassende Linksammlungen zu den Themen Beruf und Ausbildung führen zu weiteren interessanten und vorwiegend österreichischen Websites.

##### <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/ausbildung-und-beruf.html>

Allerhand! Eine Website, die das Thema Berufswahl und Bewerbung mit vielen wichtigen Infos aufbereitet. Unentschlossene können sich von Luca, der virtuellen Ausbildungsberaterin Vorschläge machen lassen; wer schon konkretere Vorstellungen hat, findet schnell und einfach Beschreibungen diverser Berufsbilder; praktische Tipps rund um das Thema Bewerbung helfen dann im nächsten Schritt weiter. Hinweis: Die Infos beziehen sich auf Deutschland.

##### <http://www.genderundschule.de>

Hier wird anhand verschiedenster Tools der Blick für Geschlechtergerechtigkeit in der Schule geschärft und Wahrnehmungsmuster neu gestaltet und zwar bei den Lehrenden als wie auch bei den Schülerinnen und Schülern! Neben Texten und Materialien werden ganze Unterrichtseinheiten ebenso wie spannende Inhalte für Jugendliche (Spiele und Tests, Film- und Lesetipps) angeboten.

##### <http://www.lizzynet.de>

Hallo Mädchen!: Eine umfassende Website ganz auf die Bedürfnisse von Mädchen zugeschnitten. Bewerbungstrainings, Berufsporträts und Facts zur Arbeitswelt sind in mädchengerechtes Design verpackt, eine interaktive Sitcom lädt dazu ein, selbst in verschiedene Berufsrollen zu schlüpfen, viele praktische Tipps vom „leichter Lernen“ bis hin zu selbstwertstärkenden Tools machen Mädchen das Leben leichter.

##### <http://www.workshop-zukunft.de>

Interaktivität gefragt – diese Website zeigt, wie's geht: virtuelle Klassenzimmer zu Berufswahl und Arbeitswelt, aktuelle News zur Berufsorientierung und kostenlose Unterrichtsmaterialien zum Download.

#### Jungen

##### [http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue\\_wege\\_fuer\\_jungs/downloads/methodensammlung](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue_wege_fuer_jungs/downloads/methodensammlung)

Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen - ein Methodenreader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro (Rolf Tiemann) und dem Projekt NEUE WEGE FÜR JUNGS (Miguel Diaz) steht als PDF – Download zur Verfügung.

##### [http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue\\_wege\\_fuer\\_jungs/onlinespiel\\_mannopoli](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue_wege_fuer_jungs/onlinespiel_mannopoli)

Das Ratespiel Mannopoli bietet sehr gute Möglichkeiten mit Jungen unterschiedlicher Alterstufen zu verschiedenen Themen ins Gespräch zu kommen. Zwei Gruppen lösen abwechselnd Fragen und Aufgaben zur Zukunftsplanung wie bei dem bekannten Fernsehspiel „Der große Preis“.

## Berufsorientierung Mädchen und Jungen

**<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/239/911/file>**

Ungewöhnliche Biografien: Jungen fragen Männer  
– Männer reden mit Jungen!  
Interviewgast/gäste werden eingeladen, ein Leitfaden für die Fragen ist vorab vorzubereiten.  
Vorgestellt wird ein Mann, der in einem männeruntypischen Beruf arbeitet bzw. ein untypisches persönliches Lebensmodell zur Familien- und Berufsvereinbarung lebt.

**<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/240/914/file>**

Anregungen zum Thema „Familien- und Haushaltskompetenzen“.  
Die Begriffe Erwerbsarbeit und Familien- und Hausarbeit sollten zunächst eingeführt werden. Gemeinsam tragen die Jungen in einer Stichwortliste zusammen, welche Aufgaben zur Haus- und Familienarbeit gehören.

**<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/soziales-familie/aktuelles/wasfuerjungs/downloads/start.html>**

Hier finden Sie Hintergrundinformationen, Praxisbeispiele, Materialien und einige nützliche Links zur Frage, was es mit den Angeboten für Jungen am „Girls' Day“ (und darüber hinaus!) eigentlich auf sich hat – und warum sie gerade heute so wichtig sind.

**<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/soziales-familie/aktuelles/wasfuerjungs/downloads/ab8,property=source.pdf>**

„Dein Leben in 10 Jahren“  
Übung für Jungen und Mädchen

**<http://www.gendernow.at/gesebo/go/into/methoden/C16/unterricht/gesebo>**

Eine Methodensammlung rund um das Thema „Geschlechtssensible Berufsorientierung“ (ist schon im Mädchenbereich aufgegriffen!).

# Lebens- und Karriereplanung Mädchen und Jungen

## 5.1. Einführung



Jugendliche sind in einer Lebensphase, in der die Zukunft offen und alles möglich scheint. Sie träumen sich ihre Zukunft bunt und vielfältig. Und doch beinhaltet besonders dieser Themenbereich die größten Stolpersteine in Hinblick auf die Einkommensgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern! Wenn es um die Lebensplanung geht, dann geht es besonders auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aktuelle Studien wie z.B. Die „Shell-Jugendstudie 2006“<sup>1</sup> oder „Global Kids 2005“<sup>2</sup> zeigen das Spannungsfeld zwischen den Geschlechtern auf, wenn es um die Neubesetzung alter Rollen in Hinblick auf Lebens- und Familienplanung geht.

<sup>1</sup> Shell Jugendstudie 2006 – weitere Infos unter [http://www.shell.com/home/Framework?siteId=de-de&FC2=/de-de/html/iwgen/left-navs/zzz\\_lhn12\\_5\\_2.html&FC3=/de-de/html/iwgen/about\\_shell/Jugendstudie/2006/Jugendstudie2006\\_start.html](http://www.shell.com/home/Framework?siteId=de-de&FC2=/de-de/html/iwgen/left-navs/zzz_lhn12_5_2.html&FC3=/de-de/html/iwgen/about_shell/Jugendstudie/2006/Jugendstudie2006_start.html) besonders Kapitel „Familie“, Stand: 06.02.2007.

<sup>2</sup> Vgl. Dr. Bernard/Dr. Schlaffer: Global Kids 2005 – Modernisierung und Geschlechterrollen aus der Perspektive von Jugendlichen im Zeitalter der Globalisierung, Download: [http://www.frauen-ohne-grenzen.org/files/downloads/global\\_kids\\_studie\\_05\\_teil\\_1\\_-\\_1\\_nder.pdf](http://www.frauen-ohne-grenzen.org/files/downloads/global_kids_studie_05_teil_1_-_1_nder.pdf)

# Lebens- und Karriereplanung Mädchen und Jungen

## 5.2. Geschlechtsspezifische Aspekte

### 5.2.1. Moderne Mädchen – alte Unvereinbarkeiten!

Mädchen sind heute so gut ausgebildet wie nie zuvor. Nicht nur das – sie haben die Jungen in Sachen Bildung bereits überholt. Und doch schlagen sich der hohe Ausbildungsgrad und die Leistungsbereitschaft der jungen Frauen nicht in ihrem beruflichen Erfolg nieder!<sup>3</sup> Neben der überproportionalen Entscheidung für „typische Frauenberufe“<sup>4</sup> ist es die Rollenverteilung in Beziehung und Familie, die in krassem Gegensatz zur Entwicklung der Mädchen steht.

Mädchen wollen heutzutage einen Beruf, aber auch „Verwandtschaftsbeziehungen und Freundschaften pflegen, in einer harmonischen Partnerschaft leben und Kinder bekommen.“<sup>5</sup>

Der so genannte doppelte Lebensentwurf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann von Frauen unter den gegebenen Bedingungen nur unter Abstrichen bei der bezahlten Erwerbsarbeitszeit, beim Entgelt und bei der Arbeitsqualität 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.<sup>6</sup>

Es ist ein männliches Rollenverständnis, das als Reaktion auf diese Entwicklung noch mehr an traditionellen Bildern festhält. Hier ist es mehr als notwendig, junge Frauen zu befähigen, ihre eigenen Wünsche und Ziele zu benennen und zu vertreten.

### 5.2.2. Jungen unter Druck und dennoch ohne Plan

Die Tatsache, dass Frauen mehr und mehr in technische Berufe einsteigen und sich dies zahlenmäßig zukünftig noch steigern wird, kommentieren junge Männer beispielsweise mit folgenden Aussagen: „Solange ich keine Nachteile habe, finde ich das gut.“, „Wenn ich meinen Job dadurch nicht verliere, ist das OK.“

Das bedeutet, der junge Mann sieht darin generell keine Bedrohung, sofern diese Entwicklung keine bzw. keine negativen Auswirkungen auf ihn haben wird.

Denkt man(n) das Thema weiter, so kommt folgender Aspekt hinzu: Eine Umkehrung der gewohnten hierarchischen Verhältnisse - Frauen nehmen die Position der (weiblichen) Vorgesetzten, Männer die des (männlichen) Mitarbeiters ein. Dies ist für die Jungen allerdings eine eher bedrohliche oder zumindest verunsichernde Perspektive in Bezug auf die eigene Karriere- und Lebensplanung, denn hier geht es um eine klare Machtverschiebung.

Wenn es nun also um die Lebens- und Karriereplanung der Jungen geht, spielt der Fokus auf die Funktion des Haupt- oder Alleinernährers einer Familie nach wie vor eine wesentliche Rolle. Parallel dazu entwickeln sich die Lebenswelten von jungen Frauen weiter: Die zunehmende bessere Qualifizierung von Frauen und die damit einhergehende stärkere „Einmischung“ in die Berufswelt fordert im Kontext einer Partnerschaft eine verstärkte Aufgabenteilung hinsichtlich Haushalt und Erziehung. Eine Neuorganisation der männlichen Rolle ist gefragt. Aufgrund von gesellschaftlichen Veränderungen und politischen Diskussionen rund um Gender Mainstreaming und Gleichstellung von Frau und Mann, wird der Ruf nach universell einsetzbaren, sozial kompetenten und willigen Männern laut, die sich um Erziehung und Pflege kümmern können und wollen. Ob eine Tätigkeit in Kindergarten, Sozial- oder Pflegeeinrichtungen - der moderne Mann ist gefragt, ein Vertreter des männlichen Geschlechts also, der keine Scheu davor hat, sich in ehemals traditionell weiblichen Domänen zu bewegen. Diese „neue“ Sorte Mann lebt selbstbewusst (s)eine alternative Lebens- und Berufsplanung. Angesichts dieser Herausforderungen benötigen Jungen und junge Männer unter geschlechtssensiblen Aspekten mehr gezielte Unterstützung und Orientierung hinsichtlich ihrer Karriereplanung und ihrer ganzheitlichen Lebensentscheidungen als bisher.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Cornelia Filter: Die Gipfelstürmerinnen, Emma Ausgabe Januar/Februar 2007, S. 59 f.

<sup>4</sup> vgl. Kapitel 4 „Berufsorientierung Mädchen und Jungen“.

<sup>5</sup> Cornelia Filter: Die Gipfelstürmerinnen, Emma Ausgabe Januar/Februar 2007, S. 60.

<sup>6</sup> Vgl. Hannah Steiner, Itta Tenschert (Hrsg.) Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen: Observatoria - Gender Mainstreaming - eine Strategie zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern?, Wien, März 2003, S. 36.

<sup>7</sup> Informationsquelle: [http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue-wege\\_fuer\\_jungs/praxisanregungen](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue-wege_fuer_jungs/praxisanregungen), Stand: 30.01.2007.

## Lebens- und Karriereplanung Mädchen und Jungen

### 5.3. Methoden

Um sich dem Themenbereich Lebensplanung anzunähern, sind verschiedene Zugänge möglich. Das Kennenlernen alternativer und differenzierter Modelle ist eine Möglichkeit, die Beschäftigung mit den eigenen Wünschen ist aber ebenso wichtig. Dazu finden Sie im Folgenden Übungen in verschiedenen Varianten. Die „24-Stunden-Uhr“<sup>8</sup> hat sich als äußerst wertvoll erwiesen. Wir haben diese auch in unserem „Best Practice Workshop“ angewandt und können Ihnen somit detaillierte Erfahrungsberichte und Reflexionen dazu liefern. Die Methodenvariante Tool 2 „24-Stunden-Uhr für den Hausmann“ ist eine von uns entwickelte Variante für die Arbeit mit Jungen. Bei Übungen zu diesem Themenkomplex ist es besonders wichtig, einen altersadäquaten Zugang zu schaffen. Denn es ist für Jugendliche, die großteils mit dem Hier und Heute sehr gefordert sind, nicht einfach, sich mit Dingen zu beschäftigen, die in „ferner Zukunft“ sein werden.

In der Arbeitspraxis gibt es einige sehr wertvolle Methodiksammlungen zu diesem Themengebiet<sup>9</sup>.

Umfassende Tipps finden Sie im Anhang in unserer Literaturliste.



<sup>8</sup> Mit freundlicher Genehmigung durch [www.gendernow.at](http://www.gendernow.at)

<sup>9</sup> Hier möchten wir Sie auf eine Methodiksammlung besonders hinweisen: Margarete Bican-Zehetbauer, Susanne Matkovits Ulrike Perbin, Ulrike: Sprünge in die Zukunft. Anregungen für den Unterricht zur Berufsorientierung von Mädchen in der 7. und 8. Schulstufe, Hrsg. vom BM für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Wien 1997.

# Tool 1: 24-Stunden-Uhr

## Methodenblatt

### Kurzbeschreibung

Diese Methode ist eine Einladung an die Jugendlichen, eine kleine Zeitreise in den Alltag der eigenen Zukunft zu machen. Diese erfordert Kreativität, denn die Übungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sollen sich ausmalen, wie ein Tag in ihrem Leben im Alter von etwa 25 Jahren aussehen könnte. Diese Zukunftsvorstellungen werden anhand einer symbolischen Uhr visualisiert.

### Ziel

Bei dieser Methode geht es darum, den Jugendlichen das Thema rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie näher zu bringen und gemeinsam Lösungsansätze im Sinne der Work-Life-Balance anzudiskutieren. Anhand der Uhren können auch geschlechtsspezifische Unterschiede in den Zukunftsvisionen verdeutlicht und diskutiert werden.

### Zielgruppe

Jugendliche ab 13 Jahren  
Besonders geeignet für geschlechtshomogene Gruppen.

### Dauer:

45 Minuten

### Material

Arbeitsblatt 1 „Meine 24-Stunden-Uhr“ für alle Teilnehmenden  
Arbeitsblatt 2 „24-Stunden-Uhr einer Schülerin bzw. eines Schülers“ als Vorzeigebispiel für die Gruppe  
Flipchartpapier  
Stifte

### Ablauf

#### Schritt 1:

Teilen Sie an alle eine Kopie des Arbeitsblattes 1 „Meine 24-Stunden-Uhr“ aus.  
Die Jugendlichen sollen nun auf dem Blatt einzeichnen, wie sie sich einen typischen Arbeitstag vorstellen, wenn sie ca. 25 Jahre alt sind. Zur Unterstützung können Sie die Beispieluhr auf Arbeitsblatt 2 zeigen<sup>10</sup> (10 Minuten Einzelarbeit).

#### Schritt 2:

Danach bilden Sie bitte geschlechtshomogene Gruppen (4-6 Personen pro Gruppe) und verteilen an die Gruppen Flipchartpapier und Stifte.

In den Mädchen- und Jungengruppen soll nun auf Flipchart-Papier eine „Gruppenuhr“ aufgezeichnet werden. In der Gruppe sollen zudem Gemeinsamkeiten und Unterschiede der einzelnen Uhren diskutiert werden - die Gemeinsamkeiten werden in der Gruppenuhr festgehalten. Die Unterschiede können neben der Uhr am Flipchartpapier dokumentiert werden (Gruppenarbeit 15 Minuten).

#### Schritt 3:

Jede Gruppe präsentiert nun ihre Uhr. Betrachten Sie in der Großgruppe die „Mädchen-“ und „Jungenuhren“. – Gibt es Unterschiede? Wenn ja, diskutieren Sie diese mit den Jugendlichen.

#### Variante 1

Überlegen Sie, die Diskussion in der Großgruppe erst in einer späteren Unterrichtseinheit durchzuführen. So haben Sie Gelegenheit, sich die Gruppenuhren genau anzusehen und mögliche Diskussionsthemen zu finden (siehe Erfahrungen).

#### Variante 2

Die Jugendlichen suchen sich je ein Szenario aus und schreiben es auf die Rückseite ihrer Uhr. Dieses Szenario wird im folgenden Austausch mit berücksichtigt (z.B. zwei Frauen und ein Kind im Haushalt).

### Tipps und Erfahrungen

In den Workshops, die „gendernow“ in den Hauptschulen durchgeführt hat, waren die Unterschiede zwischen den „Mädchen“- und „Jungenuhren“ auf den ersten Blick sehr gering. Auffällig waren allerdings zwei Dinge: Alle Burschen gingen davon aus, dass sie im Alter von 30 Jahren Kinder haben. Bei den Mädchen war das nur bei der Hälfte der Fall.

Mädchen gingen auf Haushaltsaufgaben differenziert ein, Burschen nicht. Sie sehen also, die Themen, über die hier diskutiert werden kann, sind oft versteckt. Bei gemischten Gruppen achten Sie darauf, dass keine Konkurrenzsituation zwischen Mädchen und Jungen entsteht. Die Erfahrungen mit dieser Übung in den Workshops des Projektes job.plan finden Sie ausführlich beschrieben im Kapitel „Best Practice Workshop“<sup>11</sup>.

### Quellenangabe

Mit freundlicher Genehmigung  
[http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/24\\_stunden\\_uhr/](http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/24_stunden_uhr/)

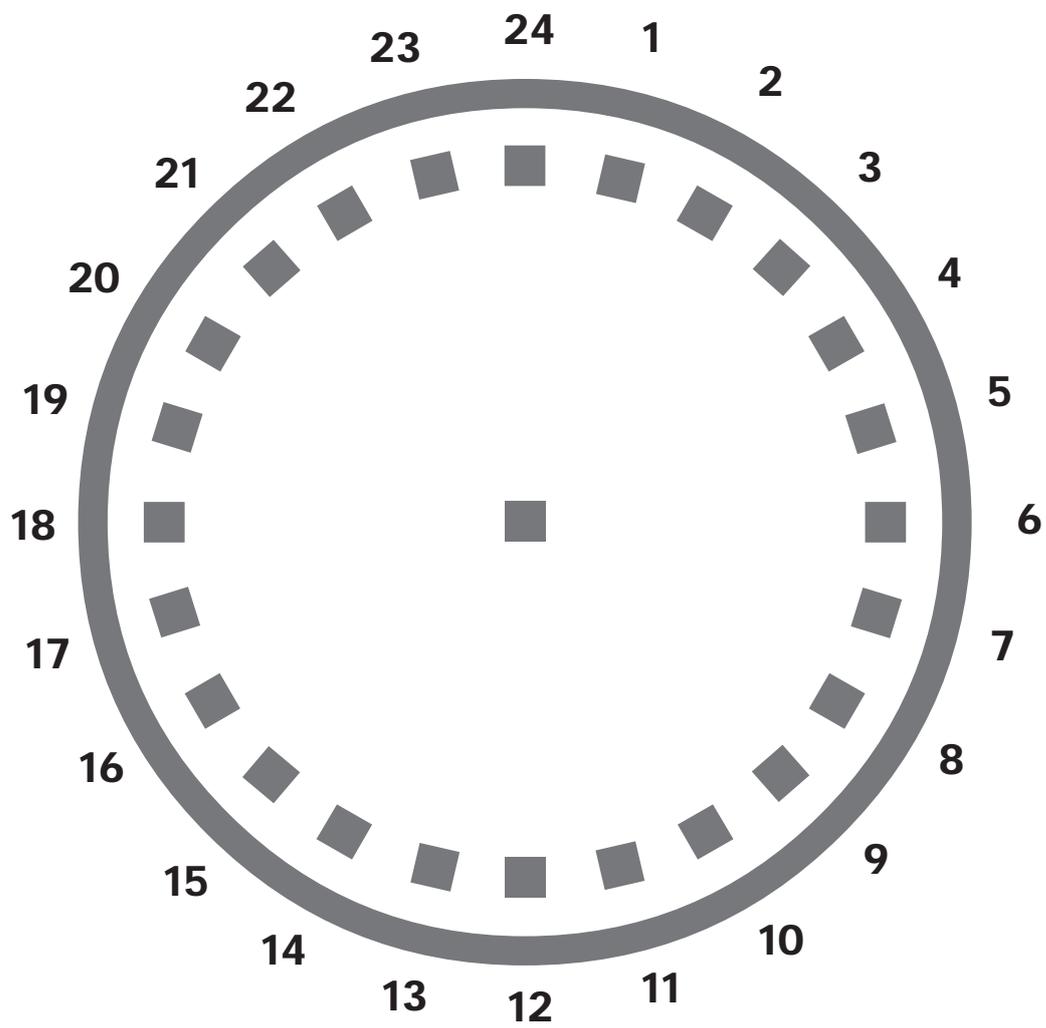
<sup>10</sup> Verwenden Sie zur Illustration das Beispiel des Tagesablaufs einer Schülerin - Beispiele von 30-Jährigen sollten nicht verwendet werden, um die Jugendlichen in ihrer Vorstellung nicht zu beeinflussen.

<sup>11</sup> Kapitel 7 „Best Practice Workshop“

## Tool 1: 24-Stunden-Uhr

### Arbeitsblatt 1

Meine 24-Stunden-Uhr



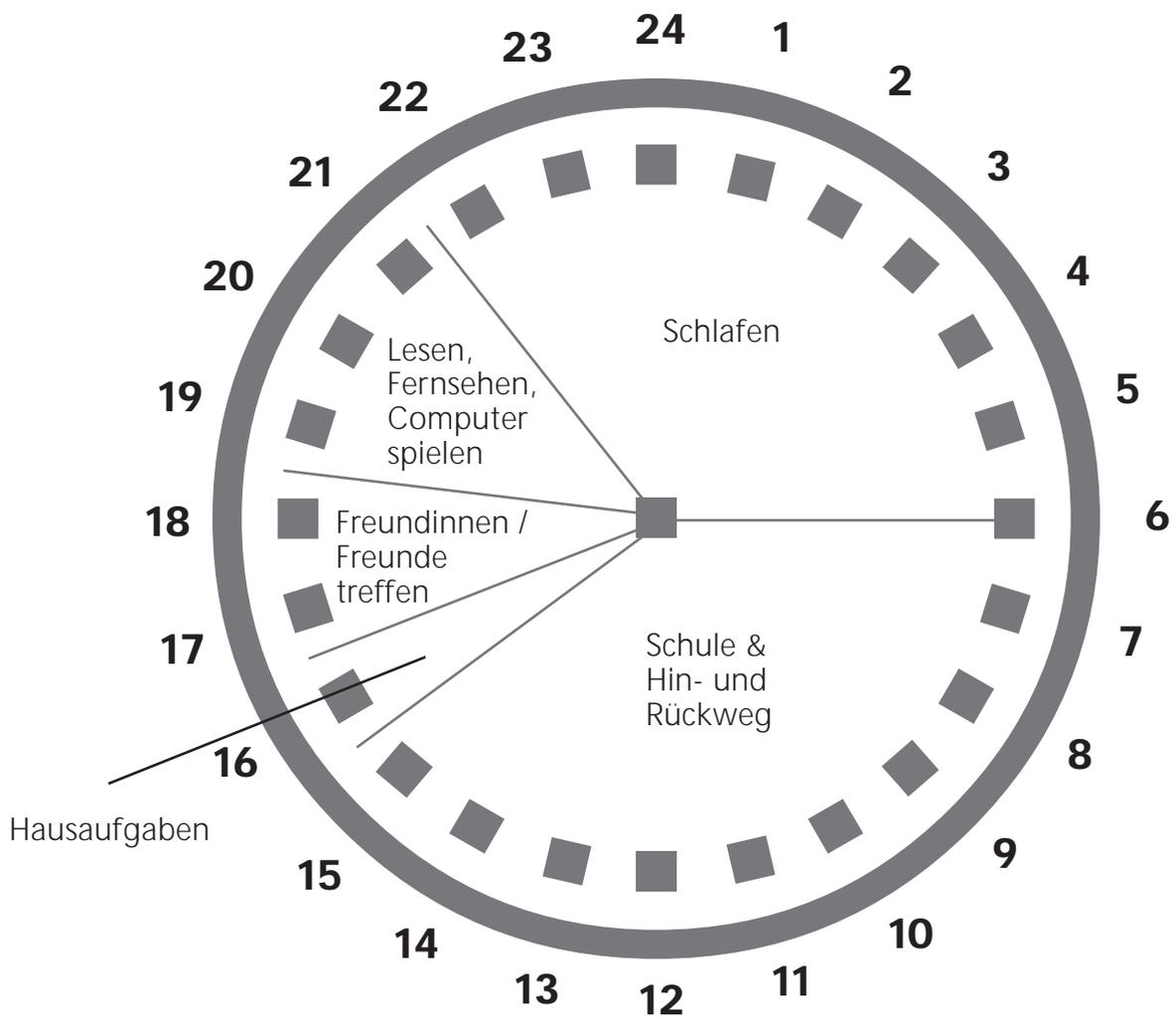
Bitte kopieren!

## Tool 1: 24-Stunden-Uhr

Bitte kopieren!

### Arbeitsblatt 2

Beispieluhr „24-Stunden-Uhr eines Schülers bzw. eines Schülers“



## Tool 2: 24-Stunden-Uhr als Hausmann

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Männliche Jugendliche versetzen sich in die Rolle eines Hausmannes im Zusammenleben mit einer berufstätigen Partnerin. Die Teilnehmer sind für die Dauer der Übung Hausmänner und strukturieren einen 24-Stunden-Tag aus dieser Perspektive. Die Kreativität der Teilnehmer ist gefordert, weil es nicht nur um die Reproduktion von Stereotypen und Klischees geht, sondern um die realitätsgetreue Abbildung eines komplexen Organisationsablaufs.

#### Ziel

Männliche Jugendliche erhalten einen emotionalen und rationalen Einblick in die vielfältigen Aspekte der Hausarbeit und entwickeln einen Realitätssinn dafür, was es bedeutet, Verantwortung für die Organisation eines Haushalts zu übernehmen. Zudem lernen sie so praktisch und spielerisch, dass Arbeit nicht automatisch Erwerbsarbeit bedeutet.

#### Zielgruppe:

Männliche Jugendliche ab 11 Jahren

#### Dauer:

45 Minuten

#### Material

Tool 1, Arbeitsblatt 1 für alle Teilnehmenden

Tool 2, Arbeitsblatt „24-Stunden-Uhr der berufstätigen Partnerin“

Tool 2, Hinweisblatt (eine Auflistung aller Tätigkeiten, die bei der Organisation eines Haushaltes anfallen, um die Gesamtheit zu verdeutlichen)

Flipchartpapier, Stifte,

#### Ablauf

##### Schritt 1:

Alle Teilnehmer erhalten Tool 1 Arbeitsblatt 1 „Meine 24-Stunden-Uhr“

Die Jungen werden angeleitet sich in die Rolle eines Hausmannes zu versetzen. Die Anzahl der Kinder wird vorab festgelegt. Die Jungen sind jetzt Hausmänner und halten in der Uhr fest, wie sich ihr Tag strukturiert. Welche Tätigkeiten in welchem zeitlichen Ausmaß fallen an? Zeigen Sie zur Illustration, wie das Blatt verwendet werden soll, das Beispiel des Tagesablaufs der berufstätigen Partnerin des Hausmannes<sup>12</sup>.

Nehmen Sie dazu das Arbeitsblatt dieses Tools, „24-Stunden-Uhr der berufstätigen Partnerin“. (10 Minuten Einzelarbeit).

##### Schritt 2:

Jeder Teilnehmer präsentiert nun seine Uhr. Alle Uhren werden zur allgemeinen Übersicht auf ein Plakat zusammen gehängt. Betrachten Sie nun in der Gruppe gemeinsam die einzelnen Uhren - Gibt es Unterschiede? Wenn ja, diskutieren Sie diese mit den Jungen. Wer hat was vergessen? Hier können Sie das Hinweisblatt aus Tool 2 einsetzen. Wer hat für welche Tätigkeit viel/wenig Zeit veranschlagt? Was fällt besonders auf? usw.

##### Variante

Die Jungen sind in der Ausgangslage der Aufgabenstellung nicht ausschließlich Hausmann, sondern haben eine Partnerin bzw. einen Partner und beide sind berufstätig. Sie müssen sich demzufolge die Haushaltstätigkeiten teilen. Mit dieser Variante werden die Jungen an die Wahrnehmung einer gemeinsamen Verantwortung für einen gemeinsamen Haushalt herangeführt.

##### Tipps und Erfahrungen

Die Jungen vergessen oft wesentliche bzw. aufwendigere bzw. unattraktivere Tätigkeiten in der Uhr einzuzeichnen, wie beispielsweise Wäsche waschen oder das Klo putzen. Hingegen kleinere bzw. unbedeutende und von außen betrachtet eher leicht zu vergessende Tätigkeiten wie beispielsweise Blumen gießen oder Betten machen sind in der Abbildung eingezeichnet. Oftmals handelt es sich bei diesen „kleineren“ Tätigkeiten um Aufgaben, die sie bereits mehr oder weniger regelmäßig als ihren Beitrag für die Familie leisten.

Auf die Frage nach der Wäsche kam beispielsweise von einem Jungen (scherzhaft angehaucht in der Tonalität): „Die hab ich nicht vergessen. Da hab ich allerdings eine Vereinbarung mit meiner Mutter... die wäscht sie für mich.“ Solche und ähnliche Aussagen (wie beispielsweise „Klo putzen muss ich nicht, dafür habe ich eine Putzfrau angestellt“) bieten im Gruppensetting eine gute Ausgangslage um Geschlechterrollen und damit einhergehende Zuschreibungen gemeinsam zu reflektieren.

<sup>12</sup> Beispiele von Hausmännern sollten nicht verwendet werden, um die Jungen in ihrer Vorstellung nicht zu beeinflussen

## Tool 2: 24-Stunden-Uhr als Hausmann

Durch behutsames Nachfragen und einen offenen und klaren Austausch, können die Lücken der Tagesabläufe aufgedeckt und den jungen Männern die wesentlichen Punkte einer Haushaltsführung näher gebracht werden.

### Quellenangabe

Entwickelt von KOJE im Rahmen des Projektes job.plan, basierend auf der Methode „24-Stunden-Uhr“ von [www.gendernow.at](http://www.gendernow.at)



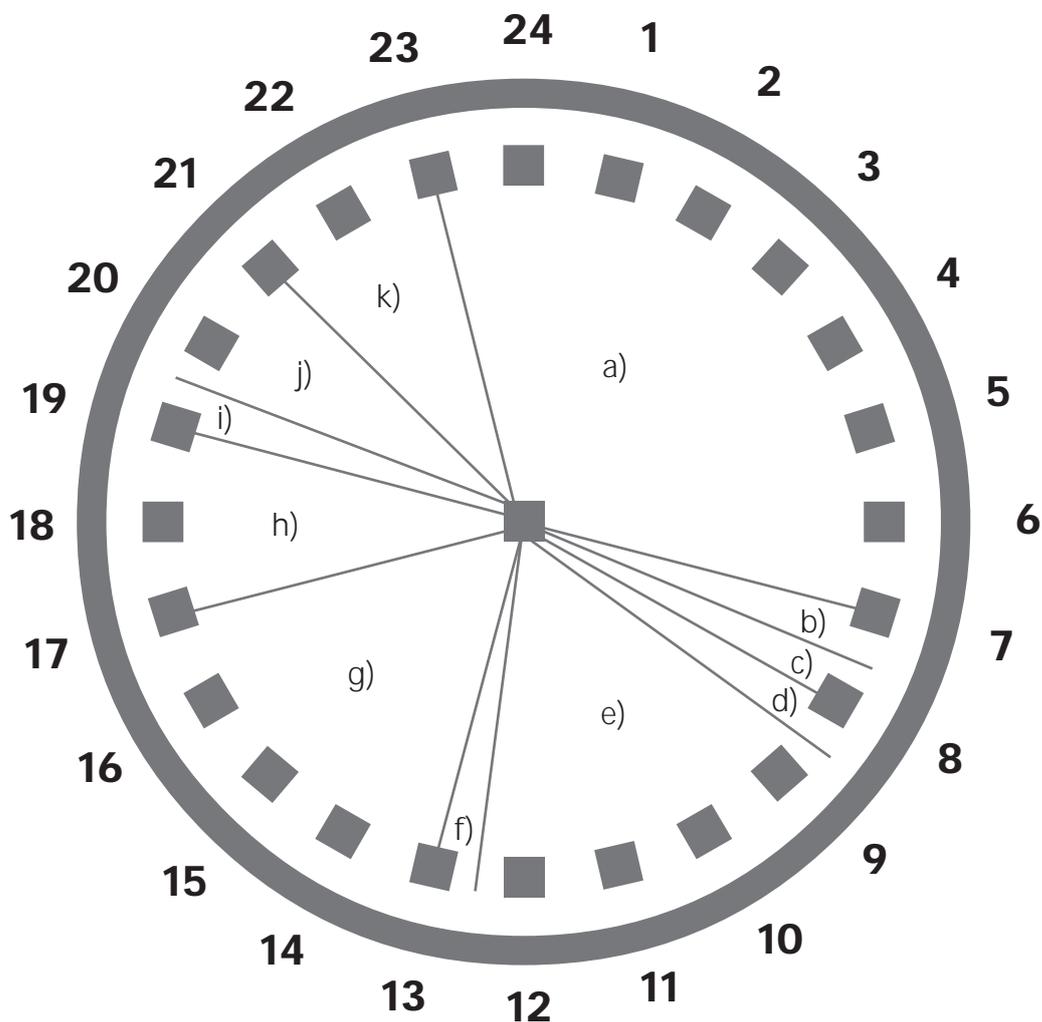
## Tool 2: 24-Stunden-Uhr als Hausmann



### Arbeitsblatt

24-Stunden-Uhr der berufstätigen Partnerin  
(Abteilungsleiterin in einer IT-Firma)

- |    |                       |  |
|----|-----------------------|--|
| a) | 23.00 Uhr – 07.00 Uhr | SCHLAFEN   |
| b) | 07.00 Uhr – 07.30 Uhr | Aufstehen und Morgentoilette   |
| c) | 07.30 Uhr – 08.00 Uhr | Frühstücken und Zeitung lesen  |
| d) | 08.00 Uhr – 08.30 Uhr | WEG ZUR ARBEIT   |
| e) | 08.30 Uhr – 12.30 Uhr | Arbeit   |
| f) | 12.30 Uhr – 13.00 Uhr | Mittagessen in der Kantine mit ArbeitskollegInnen  |
| g) | 13.00 Uhr – 17.00 Uhr | Fortsetzung Arbeit   |
| h) | 17.00 Uhr – 19.00 Uhr | Besuch Fitnesscenter mit einer Freundin und anschließend nach Hause fahren   |
| i) | 19.00 Uhr – 19.30 Uhr | gemeinsames Abendessen mit Partner   |
| j) | 19.30 Uhr – 21.00 Uhr | nach Anruf einer Arbeitskollegin muss die wichtige morgige Besprechung inhaltlich neu VORBEREITET werden – Arbeit vor dem Computer und per Email |
| k) | 21.00 Uhr – 23.00 Uhr | Gemeinsam Fernsehen mit Partner  |



## Tool 2: 24-Stunden-Uhr als Hausmann

### Hinweisblatt

#### Auflistung von Tätigkeiten, die bei der Organisation eines Haushalts anfallen:

Frühstück zubereiten  
Betten machen  
Dreckwäsche einsammeln  
Dreckwäsche sortieren  
Dreckwäsche waschen  
Nasse Wäsche zum Trocknen aufhängen  
Nasse Wäsche in den Trockner geben  
Wäsche bügeln  
Wäsche zusammenfalten  
Staubsaugen  
Aufräumen  
Fenster putzen  
Staub wischen  
Toilette putzen  
Badezimmer putzen  
Holzfußboden bohnen  
Holzmöbel mit Holzpolitur pflegen  
Boden kehren  
Boden nass wischen  
Bettwäsche wechseln  
Einkaufsliste schreiben  
Einkaufen gehen – täglicher Bedarf  
Einkaufen gehen - Grosseinkauf  
Blumen gießen  
Kochen  
Abwaschen  
Haushaltskasse und Bankeinzahlungen  
Mülleimer leeren  
Müll sortieren  
Müll zur Sammelstelle transportieren  
Heizen  
Lüften  
Termine koordinieren und abstimmen: Freunde, Essenseinladungen, Freizeit  
Eigene Körperpflege  
Eigene Freizeit  
Hund Gassi führen  
Hund füttern  
Katzenklo sauber machen  
Katzen füttern  
Meerschweinchenkäfig reinigen  
Neue Vorhänge nähen  
Kaputtes Türschänier in der Küche reparieren  
Handwerker für defekte Gasheizung zur Reparatur bitten – Termin koordinieren – anwesend sein

Liste kann beliebig ergänzt werden

#### Bei Variante Hausmann mit Kind:

Kind wecken  
Kind anziehen helfen  
Kind bei der Morgenhygiene unterstützen  
Jause richten  
Kind in die Schule/Kindergarten bringen  
Kind abholen  
Fahrgemeinschaft organisieren  
Kind zum Ballettunterricht fahren  
Elternsprechtage  
Hausaufgaben mit dem Kind gemeinsam machen  
Mit dem Kind spielen  
Mit dem Kind spazieren gehen  
Mit Kind zum Arzt gehen

Liste kann beliebig ergänzt werden

## Tool 3: Der Wünsche-Ziele-Baum

### Methodenblatt



#### Kurzbeschreibung

##### Outdoorübung

In der Übung geht es darum, die eigenen Stärken und Ressourcen zu erkennen und spürbar zu machen. Dazu bedienen wir uns der natürlichen Ressourcen. In diesem Fall ist es ein Baum. An ihn kann man sich anlehnen, ihn berühren, ihn spüren. Es werden nicht nur die optischen und akustischen Sinne gefordert sondern auch die taktilen, was das Fördern und Öffnen von neuen Denkmustern veranlassen kann.

##### Ziel

Daserspüren und Herauskrystallisieren von vorhandenen Kräften und/oder Talenten, die bis dato nicht erkannt wurden oder auch verborgen sind. Diese neuen Kräfte bündeln und in eine positive Zukunftsperspektive integrieren.

#### Zielgruppe

Mädchen und Jungen  
geschlechtshomogene Gruppen empfohlen  
besonders geeignet für junge Menschen, die sich aktuell in der Situation der Berufsentscheidung – der „Weichenstellung“ befinden  
Erwachsene, Eltern, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, Lehrpersonen, Jugendarbeiter und Jugendarbeiterinnen

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Kleine Vierkanthölzchen oder A4 Bögen in der Anzahl der teilnehmenden Jugendlichen.  
Filzstifte

## Tool 3: Der Wünsche-Ziele-Baum

### Ablauf

Die Umsetzung dieser Methode erfolgt in der Natur, z.B. in einem Wald.

Die Anleitung erfolgt etwa folgendermaßen: Jedes jugendliche Gruppenmitglied sucht sich einen Baum – seinen bzw. ihren persönlichen „Wünsche-Ziele-Baum“. Dann macht der/die Jugendliche einen Schritt zurück und blickt für sich zurück in die Kindheit, denkt, fühlt die Talente und Stärken, die in der Kindheit im Vordergrund standen und prägend waren. Dann erfolgt wieder ein Schritt in Richtung Baum und von da aus ein Schritt nach links. An dieser Stelle vergegenwärtigt sich der Junge bzw. das Mädchen seine bzw. ihre Talente im Setting „Schule“. Darauf hin geht der Junge bzw. das Mädchen wieder zurück Richtung Baum, tätigt einen Schritt nach rechts und stellt sich die Frage nach Stärken in Freizeit, Freundeskreis, Familie und Hobbies. Dann geht es wieder zurück Richtung Baum. Es erfolgt ein Schritt vorwärts und damit einhergehend die Frage: „Was möchte ich mit meinen Talenten in Zukunft machen, wie und in welcher Form will ich meine Stärken umsetzen?“

Im Anschluss an diese Einzelübung kommen die Jugendlichen wieder in der Gruppe zusammen. Die workshopleitende Person fragt nach ob es Prozesse oder Erlebnisse gegeben hat, die einer Begleitung bedürfen. Ist dies der Fall so werden die Fragestellungen und Wahrnehmungen reflektiert.

Das Abschließen dieser Methode erfolgt folgendermaßen: Die Erfahrungen der Einzelübung werden von den Jugendlichen durch die Beantwortung der Frage „Was ist mein Weg für die Zukunft?“ bzw. „Wie kann ich meine Stärken gut einsetzen?“ auf einem Stück Holz oder auf einem Blatt Papier zusammengefasst und niedergeschrieben. Das Stück Holz bzw. das Papier, welches zuvor zu einem Schiffchen gefaltet wurde, wird auf einem Bach oder einem Fluss als Wunsch in die Zukunft „auf Reisen geschickt“.

### Variante

Gemischtgeschlechtliche Gruppen: Diese Methode ist eine Einzelübung, beinhaltet stark den Aspekt der Selbstreflexion und kann auch mit einer geschlechtsheterogenen „Ausgangsgruppe“ durchgeführt werden. Die Reflexion der persönlichen Erfahrungen sollte dann allerdings nur unter Leitung einer weiblichen erwachsenen Person bzw. einem männlichen Erwachsenen in der geschlechtshomogenen Gruppe erfolgen.

### Elternarbeit

Diese Methode kann auch in der Elternarbeit zum Einsatz kommen, um Eltern mit Kindern, die sich in der Phase der Berufsorientierung befinden, zurückzuführen zu Fragen nach persönlichen Wünschen und Zielen. So kann der Fokus auch auf Elternseite auf die Frage nach Wünschen, Talenten und Stärken gerichtet werden und muss sich nicht ausschließlich an Karriere- und Finanzplanung und Schulnoten orientieren.

### Quellenangabe

Mit freundlicher Unterstützung und Genehmigung von plano alto<sup>13</sup>

## Finanzkompetenz Mädchen und Jungen

### 6.1. Einführung

Frauen haben 50 % Anteil an der Weltbevölkerung, leisten 65 % der insgesamt geleisteten Arbeit und haben nur 10% Anteil am Einkommen und 1% Anteil am Eigentum.<sup>1</sup>

Diese finanzielle Ungleichheit determiniert das geschlechterhierarchische Gefälle.

Kaum ein anderes Themengebiet löst bei Mädchen und Jungen, Frauen und Männern eine ähnliche emotionale, persönliche Betroffenheit aus und zeigt so stark die Notwendigkeit einer Umverteilung auf. Diese Betroffenheit ist auch eine der eindrucklichsten Erfahrungen aus der Arbeit im Rahmen des Projektes job.plan.



<sup>1</sup> Vgl. Observatoria, S. 32.

## Finanzkompetenz Mädchen und Jungen

### 6.2. Geschlechtsspezifische Aspekte

Auch im Hinblick auf das Thema Finanzkompetenz fallen im Vergleich der Geschlechter Unterschiede auf. Die Details beschreiben wir im Anschluss jeweils für Mädchen und Jungen getrennt. Im Allgemeinen lässt sich jedoch festhalten, dass auch hier die geschlechterdifferente Sozialisation ihre Auswirkungen zeigt. Geld wird mit Macht assoziiert und damit der männlichen Seite zugeordnet. Wie schon erwähnt<sup>2</sup>, wählen Mädchen ihre Berufe sehr selten aufgrund des zu erwartenden Verdienstes. Hinter dem Begriff Geld verstecken sich Begriffe wie Rechnen, Kalkulieren, Mathematik und Statistik – eindeutig Bereiche und Tätigkeiten, die der männlichen Seite zugeordnet werden. Weitere geschlechtsspezifische Bilder dazu sind: „Wer mit Geld zu tun hat, muss einen kühlen Kopf bewahren.“, „Emotionale Aspekte sind wenn, dann höchstens in kalkuliertem Maße angebracht.“ Die „weibliche“ Seite stört dabei also nur? Für Mädchen und Frauen gilt es, zahlreiche „Hürden“ auf der unbewussten Ebene zu überwinden, um sich mit dem Thema Geld identifizieren zu können.

Im Vergleich zu den Mädchen ist es notwendig, den Jungen das Thema Finanzkompetenz auf einer emotionalen Ebene zugänglich zu machen. Lebensqualität ist dabei ein wesentliches Schlagwort. Der Fokus konzentriert sich dabei darauf, den Beruf auf die jeweiligen Fähigkeiten zuzuschneiden, nicht umgekehrt. Den Jungs ist bei der Berufswahl das Kriterium Geld und Gehalt wichtiger als zum Beispiel die Belastungen auf den Körper, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die sozialen Aspekte von Arbeit. Diese Aspekte bei den Jungen in den Vordergrund zu rücken, geht mit der Reflexion und Diskussion von Wertvorstellungen Hand in Hand. Wichtige inhaltliche Elemente dabei sind, die Vor- und Nachteile der Vollerwerbstätigkeit aufzuzeigen, alternative Modelle wie Jobsharing und Teilzeitmöglichkeiten zu erläutern und somit ein erweitertes Bewusstsein für Lebensqualität als solche zu schaffen.

Für junge Männer öffnet sich ein neues Berufswahlspektrum, wenn sie in der Lage sind, über die Gehaltsfrage und damit einhergehend auch Prestigefragen hinaus zu denken und Entscheidungen ganzheitlich betrachtet zu treffen.

Um das heterogene Gesellschaftsabbild in Gruppen von Schülerinnen und Schülern erfassen zu können, ist auch wichtig, die verschiedenen sozialen

Ausgangslagen zu berücksichtigen. Bei der Studie der Arbeiterkammer Vorarlberg zum Thema „Jugend und Schulden“ wurde die schlechtere Ausgangssituation von Menschen mit Migrationshintergrund in Vorarlberg aufgezeigt.<sup>3</sup>

#### 6.2.1. Mädchen

Aus der Lebenslaufperspektive können sich Frauen, laut einer Berechnung der Bundesrepublik Deutschland<sup>4</sup>, selbst bei Vollarbeitszeit maximal 62 % im Verhältnis zu Männern an Einkommen erwirtschaften.

Dies hat grundlegende Auswirkungen in Bezug auf Vermögensplanung und Vorsorgesysteme. Frauen können zwar im Alltag meist gut mit Geld umgehen, für längerfristige Finanz- und Vorsorgeplanung fehlen ihnen aber oft das Selbstbewusstsein bzw. schlichtweg die Mittel.

Eine Wissensvermittlung in Bezug auf Vermögensbildung ist sehr an der männlichen Lebensgestaltung, kaum an der weiblichen Lebensrealität orientiert. Derzeit ist die Altersabsicherung der Frauen über die eigene Erwerbsarbeit sehr gering: Die Altersarmut wäre extrem, wenn nicht viele Frauen über die Ehe eine Absicherung erhielten.<sup>5</sup>

Um Mädchen und junge Frauen zu erreichen, ist es jedoch notwendig, sie in ihren Themen und Lebensrealitäten abzuholen und eine grundlegende Finanzkompetenz zu vermitteln: Umgang mit Bankkonten, Kontoüberzug, Anlagemöglichkeiten wie beispielweise Bausparvertrag oder Wertpapiere, Bankomatkarten, Konsum, Kredit, Bürgschaft. I

in engem Zusammenhang hiermit steht die Berufswahl: Einkommensmöglichkeiten und Einkommensentwicklung ist etwas, worüber Mädchen bei der Berufswahl leider nur marginal nachdenken<sup>6</sup>. Die Beschäftigung mit den monatlichen Kosten eines eigenständigen Lebens ist eine Übung, die bei den Mädchen viel Diskussion und einige Aha-Erlebnisse auslöst!

<sup>3</sup> Vgl. Heinz Schoibl: Mit roten Zahlen ins Erwerbsleben – Jugendliche und Schulden in Vorarlberg, November 2005. Helix – Forschung und Beratung Salzburg, Studie im Auftrag des Lehrlingsreferates der Arbeiterkammer Vorarlberg.

<sup>4</sup> Vgl. Observatoria, S. 34.

<sup>5</sup> Vgl. Observatoria, S. 34.

<sup>6</sup> Vgl. Kapitel 4 „Berufsorientierung Mädchen und Jungen“.

<sup>2</sup> Vgl. Kapitel 4 „Berufsorientierung Mädchen und Jungen“.

## Finanzkompetenz Mädchen und Jungen

Einer aktuellen Studie zufolge, die 2006 unter Vorarlberger Jugendlichen durchgeführt wurde, zeigt, dass sich die Einkommensschere bereits in sehr jungen Jahren öffnet.

Liegen junge Männer hinsichtlich der Höhe von Schulden nach wie vor weit über den Frauen, sind diese aufgrund der allgemeinen sozioökonomischen Benachteiligung in kritischen Lebenssituationen (z.B. Alleinerzieherinnen) stark gefährdet. Das Konsumniveau liegt sehr hoch, Ausgaben für Handy und Fortgehen liegen oft weit über den realen finanziellen Mitteln. Als besonders erschreckend zeigt sich auch der geringe Wissensstand beim Thema Bürgschaft. Laut Schuldenberatungsstellen übernehmen junge Frauen sehr leichtfertig Bürgschaften für den Partner oder die Stammfamilie ohne zu wissen, auf was sie sich einlassen.

### 6.2.2. Jungen

Viele junge Männer sind in das Lebensmodell Familienernährer hineingewachsen. Dieses Prinzip wird in Vorarlberg in vielen Familien vorgelebt und nach der Theorie des Modelllernens von den jungen Männern mehr oder weniger bewusst imitiert. Dies macht deutlich, dass in der erlernten männlichen Rolle Geld ein zentrales Element ist. Schon früh erlernen Jungen anhand vieler männlicher Vorbilder, dass sie Akzeptanz und Selbstwert aus finanzieller Leistungskraft ziehen können.

Als Heranwachsende haben sie vielfach keinen ausgewogenen Blick hinter die Kulissen des Geldflusses. Doch, dass Geld Macht bedeutet, erfahren die Jungen bereits in sehr jungen Jahren. Wie sich das auf das gesellschaftliche Gleichgewicht auswirkt, bleibt meist unreflektiert.

Der persönliche Bezug zu Geld, und damit einhergehend auch der Bezug zu Macht, ist für die Lebensplanung und die Entscheidung, welche berufliche Laufbahn eingeschlagen wird, eine wichtige Lern- und Erfahrungsaufgabe.

In der Diskussion rund um Jungen und Finanzen - wie in der gesamten Diskussion rund um das Frau-Sein und das Mann-Sein - ist es wichtig, die realen Gegebenheiten ins Blickfeld zu rücken und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit all ihren unreflektierten Erwartungshaltungen und Zuschreibungen bewusst wahr zu nehmen.

Wie in der Studie des Lehrlingsreferates der AK Vorarlberg<sup>7</sup> erhoben wurde, werden die Männer in den Angeboten des Kreditgewerbes deutlich den weiblichen Schuldnerinnen gegenüber bevorzugt. Während nur bei jeder dritten Frau mit Zahlungswidrigkeiten von den Banken Zahlungserleichterungen gewährt werden, bekommt knapp jeder zweite Mann Zahlungsaufschub oder Zinsenstop<sup>8</sup>. Dies ist ein Hinweis auf das Potenzial, das der Männerrolle zugeschrieben wird. Auch in der Arbeitswelt ist dieses Phänomen zu finden: Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen investieren großzügiger in Weiterbildungen von männlichen Arbeitnehmern als in die Weiterbildung von Frauen.<sup>9</sup>

Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen schlussendlich auch konkrete Zahlen hinsichtlich der Schuldenhöhe auf: Männer haben Schulden in Höhe von durchschnittlich 9.500 Euro. Bei Frauen sind es nur bescheidenen Euro 4.200<sup>10</sup>.

Jungen Männern diese ganzheitlichen Zusammenhänge näher zu bringen und ihnen verschiedene Werte in Bezug auf Geld und Einkommen anzubieten, das ist das Ziel der Vermittlung von Finanzkompetenz.

7 Vgl. Heinz Schoibl: Mit roten Zahlen ins Erwerbsleben – Gesamtbericht – Langfassung, Salzburg, Oktober 2005.

8 Vgl. Heinz Schoibl, S. 22.

9 Vgl. dazu job.plan Studie Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg\* 2006, im Auftrag der Arbeiterkammer in Kooperation mit ÖGB, S 24.

10 Vgl. Heinz Schoibl Studie, S. 51.

## Finanzkompetenz Mädchen und Jungen

### 6.3. Methoden

Für den Bereich Finanzkompetenz sind Spiele eine gut geeignete Methode, um einerseits ein trockenes Thema interessant und spannend zu gestalten und um andererseits Gelegenheit zu geben, sich verschiedene Kompetenzen im „Trockentraining“ spielerisch anzueignen. Im Folgenden stellen wir Ihnen zwei Spiele vor, die ganz auf die Interessen und Bedürfnisse von Jugendlichen und im Speziellen auf die Interessen von Mädchen zugeschnitten sind.



## Tool 1: Finanzspiel „Check' die Kohle!“

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Basierend auf den Informationen und der praktischen Arbeit mit Mädchen und Burschen haben wir im Rahmen des Projektes job.plan ein Spiel entwickelt, das die wichtigsten folgenden Themen spielerisch vermittelt:

- Wissen über die verschiedenen Verdienstmöglichkeiten in Berufen
- Basiswissen zu Finanzthemen wie Bankomatkarte, Kredit, Bürgschaft, etc.
- Wissensaustausch über Schuldenfallen aus der Lebensrealität von Mädchen und Jungen

Die Auseinandersetzung mit diesen Themen erfolgt durch die Bereitstellung geschlechterreflektierter Szenarien. Wie oben dargestellt, ist es besonders für Mädchen wichtig, Anknüpfungspunkte an alles rund ums Geld angeboten zu bekommen.

#### Ziel

Wissensvermittlung zu Finanzthemen

#### Zielgruppe

Die hier zusammengestellten Szenarien richten sich an Mädchen und Jungen zwischen 13 – 17 Jahren.

#### Gruppengröße

5 Personen, d.h. 4 Spielende bzw. 4 Teams und 1 Person für die Rolle der Bank

#### Dauer

45 Minuten für eine Runde

#### Material

Spielbrett (in der Beilage)  
Arbeitsblatt 1 „Spielanleitung“  
Arbeitsblatt 2 „Bankliste Lehrlingsentschädigung“  
Geldscheine zum Kopieren  
Spielkarten zum Heraustrennen (in der Beilage)  
Handykarten zum Heraustrennen (in der Beilage)  
Lebenskarten zum Heraustrennen (in der Beilage)  
Jokerkarten zum Heraustrennen (in der Beilage)  
Hinweisblatt Lehrlingsentschädigung im Lehrberuf laut Kollektivvertrag

#### Ablauf

Das Spiel wird aufgelegt (Spielbrett) und die Spielregeln (Arbeitsblatt 1) vorgelesen. Nachdem eine Person gefunden ist, die die Rolle der Bank übernimmt, werden alle Spielkarten aufgelegt und Spielgeld ausgegeben. Es beginnt die Person mit der höchsten Wurfzahl. Ein Kassasturz kann frühestens nach einem Durchgang gemacht werden, um zu sehen, wer gewonnen hat. Alle auftauchenden Spielkarten sind zu bearbeiten.

#### Variante

Einige Teams machen je eine „Geldmeisterschaft“ und nach 2-3 Runden entscheidet der gesamte Barbestand der jeweiligen Mitspielenden über den Gewinn.

#### Tipps und Erfahrungen

Die Jugendlichen entdecken hinter den Spielfragen einen konkreten Bezug zum Umgang mit Geld und Finanzen im Alltag. Die Erwachsenen sollten in Zusammenarbeit mit denjenigen, die die Rolle der Bank inne haben, darauf achten, dass alle Fragen so gut wie möglich beantwortet werden und vor allem, dass sich möglichst alle hörbar beteiligen. Auf diese Weise wird ein Austausch an Know-how und praktischen Erfahrungswerten sichtbar.

Die Spielrunden haben gezeigt, dass z.B. der Umgang mit Bankomatkarten nicht für alle selbstverständlich ist; Zinshöhen und Bankgebühren großteils unbekannt sind; „Mieten“ und „Leasen“ gleichgesetzt wird; Ratenkäufe bekannt und gebräuchlich sind; Sparen ein Thema ist; Kostenbewusstsein bei Handys geprägt ist von Werbeangeboten; Familieneinkommen meist unbekannt ist; viele Unklarheiten auftauchen und so spielerisch zu klären sind.

Der eingebaute Wettbewerbsfaktor spornt die Spielenden eindeutig an und es empfiehlt sich, spontane Ideen der Jugendlichen gleich aktuell miteinzubauen.

## Tool 1: Finanzspiel „Check' die Kohle!“

### Arbeitsblatt 1

#### Spielanleitung

Herzlich willkommen!

#### Spielerinnen und Spieler

Ihr könnt einzeln oder als Teams an den Start gehen. Das solltet ihr vor Spielbeginn klären. Es sind bis zu 4 Teams bzw. einzelne Spielerinnen und Spieler möglich.

#### Bank

Eine Person fungiert als Bank. Das ist ein verantwortungsvoller Job. Leider kann diese Person dann selbst nicht mitspielen, aber sie behält den Überblick. (Ihr könnt diesen Job ja eurer Jugendarbeiterin oder eurem Jugendarbeiter bzw. eurer Lehrperson übertragen, die euch das Spiel vorgeschlagen hat!)

#### Spielmaterialien, die ihr in der Coachingbox findet:

- 1 Spielbrett
- 33 Spielkarten
- 12 Lebenskarten
- 9 Handykarten
- 12 Jokerkarten
- Geldscheine
- Bankliste Lehrlingsentschädigung

#### Spielmaterialien, die ihr selber besorgen müsst:

- 4 Spielfiguren
- 1 Würfel

#### Vorbereitung

Ihr stellt das Spielbrett auf. Darauf befinden sich 4 beschriftete Felder, auf die ihr die entsprechenden Karten stapelt (Spielkarten, Jokerkarten, Lebenskarten und Handykarten).

Das Geld wird im wahrsten Sinne des Wortes erst gedruckt: In der Coachingbox befindet sich ein A4-Bogen mit Geldscheinen. Diesen Bogen kopiert ihr 4 mal und schneidet die kopierten Geldscheine anschließend aus.

#### Startkapital

Ihr seid Lehrlinge im 3. Lehrjahr. Ihr überlegt euch einen Wunschberuf. Die Bank verwaltet die Liste der Lehrberufe. Vor Spielbeginn bekommt ihr von der Bank die eurem Wunschberuf entsprechende Lehrlingsentschädigung für einen Monat ausbezahlt. Das ist euer Startkapital.

#### Spielregeln

Die Bank verwaltet eure Einnahmen und Ausgaben. Jeweils die rechts sitzende Spielerin bzw. der rechts sitzende Spieler (oder jemand aus dem rechts sitzenden Team) zieht die oberste Spielkarte und liest die Anweisung oder Frage auf der Spielkarte vor.

#### Joker

Wenn ihr auf einem orangen Feld zum Stehen kommt, erhält ihr einen Joker. Diesen Joker könnt ihr behalten so lange ihr wollt und ihn dann einsetzen, wenn ihr eine der nächsten Anweisungen bzw. Fragen nicht befolgen bzw. beantworten wollt. (Der Joker muss nach Verwendung wieder auf den entsprechenden Stapel gelegt werden.) Auf einem orangen Jokerfeld wird keine weitere Spielkarte gezogen.

#### Spielablauf

Alle beginnen beim Start (na wo sonst?) und bekommen ihr Startkapital.

Die Person mit der höchsten Punktezahl beginnt.

Ihr würfelt und rückt dementsprechend viele Felder vor. Nun zieht ihr auf den weißen Feldern eine Spielkarte bzw. auf den orangen Feldern eine Jokerkarte. Die rechts von euch sitzende Spielerin bzw. der rechts von euch sitzende Spieler (Team) liest euch die Spielkarte vor. Die Person, die am Zug ist, führt die Anweisung aus bzw. versucht, die Frage zu beantworten.

**Wenn ihr Feld "5" überschreitet**, müsst ihr euch für eine **Lebenskarte** (Wohnform) entscheiden, die ihr selbst wählen könnt. Ihr bezahlt Miete, Betriebskosten usw. laut dieser Karte.

**Wenn ihr Feld "15" überschreitet**, zieht ihr die oberste **Handykarte** vom Stapel und bezahlt eure Handyrechnung.

Wem während des Spiels das Geld ausgeht, scheidet aus.

Vielleicht leiht euch aber eine Mitspielerin oder ein Mitspieler Geld. Wenn ja, vereinbart ganz klar die Bedingungen. (Bis wann muss zurückbezahlt werden? Wie hoch sind die Zinsen?) Nur so kann die Spielerin bzw. der Spieler weiter spielen.

**Wer am Ende am meisten Geld hat, gewinnt!**

## Tool 1: Finanzspiel „Check' die Kohle!“

### Arbeitsblatt 1

#### Spielanleitung

Auf den Spielkarten findet ihr immer wieder die Aufforderung, miteinander über bestimmte Fragen zu diskutieren. D.h. Diskussionen während und nach dem Spiel sind erwünscht!

#### Runden

Ihr könnt eine oder auch mehrere Runden spielen. Entscheidet das am besten vor dem Spiel. Eine Spielrunde entspricht einem Monat. Wenn ihr mehrere Runden spielt, bekommt ihr bei jedem Passieren des Startfeldes wieder eure Lehrlingsentschädigung für die nächste Runde ausbezahlt.

#### Und dann?

Ihr habt zu Ende gespielt?  
Gewinnerinnen bzw. Gewinner seid ihr alle! Denn Erfahrungen und gemeinsame Diskussionen über „das liebe Geld“ - und wie schnell es weg sein kann bzw. welche Möglichkeiten es gibt, zu Geld zu kommen – sind euer Gewinn.

#### Vielleicht ist eine Person von euch auch Pleite gegangen?

Nun, das kann manchmal schneller passieren, als man/frau denkt. Darüber könnt ihr ja im Anschluss an das Spiel noch weiter diskutieren.

#### Fragestellungen für eine anregende Diskussion könnten sein:

- Hast du schon gegessen?  
Wie viel gebt ihr für Essen und Trinken aus?
- Was kostet geliehenes Geld von der Bank?
- Was bedeutet es, pleite zu sein?
- Was sind Schulden?
- Was sind Zinsen?
- Lohnt es sich, einen Kredit bei der Bank aufzunehmen?
- Was bedeutet es, Geld zu verschwenden?
- Was ist eine Lohnpfändung? Was ist eine Exekution?

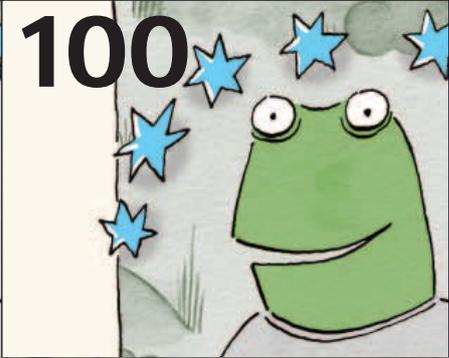
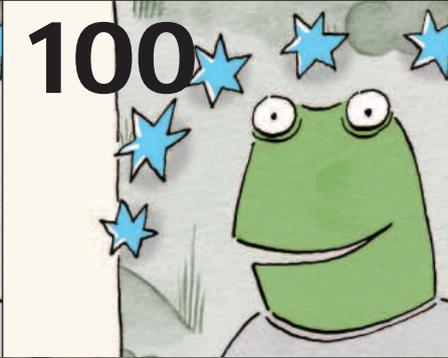
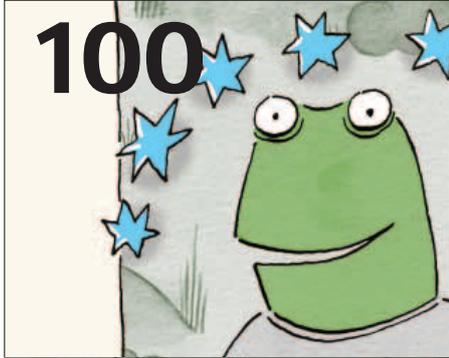
**Tool 1: Finanzspiel „Check' die Kohle!“****Arbeitsblatt 2****Bankliste Lehrlingsentschädigung**

Anlagenelektriker/in	820 Euro
Bautechnische/r Zeichner/in	870 Euro
Bodenleger/in	830 Euro
Bürokaufmann/-frau	685 Euro
Chemielabortechniker/in	845 Euro
Dachdecker/in	890 Euro
Einzelhandelskaufmann/-frau - Allgemeiner Einzelhandel	740 Euro
Elektroniker/in - Angewandte Elektronik	820 Euro
Elektroinstallationstechniker/in	820 Euro
Fitnessbetreuer/in	700 Euro
Fotograf/in	620 Euro
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	565 Euro
Garten- und Grünflächengestalter/in - Landschaftsgärtnerei	800 Euro
Holz- und Sägetechniker/in	1.070 Euro
Karosseriebautechniker/in	680 Euro
Koch/Köchin	640 Euro
Konditor/in (Zuckerbäcker/in)	575 Euro
Konstrukteur/in - Maschinenbautechnik	800 Euro
Konstrukteur/in - Werkzeugbautechnik	835 Euro
Kosmetiker/in	565 Euro
Kunststofftechniker/in	850 Euro
Kraftfahrzeugtechniker/in	800 Euro
Landmaschinentechniker/in	800 Euro
Maschinenbautechniker/in	800 Euro
Mechatroniker/in	800 Euro
Medienfachmann/-frau - Marktkommunikation und Werbung	685 Euro
Metalltechniker/in - Fahrzeugbautechnik	835 Euro
Orthopädietechniker/in - Orthesentechnik	800 Euro
Rauchfangkehrer/in	565 Euro
Restaurantfachmann/-frau	640 Euro
Schiffbauer/in	800 Euro
Speditionskaufmann/-frau	745 Euro
Spengler/in	800 Euro
Steinmetz/in	1.220 Euro
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	1.410 Euro
Streich- und Saiteninstrumentenbauer/in - Zupfinstrumente	675 Euro
Technische/r Zeichner/in	680 Euro
Tischler/in	670 Euro
Werkstoffprüfer/in	800 Euro
Werkzeugbautechniker/in	800 Euro
Zahntechniker/in	390 Euro
Zerspanungstechniker/in	800 Euro
Zimmerer/Zimmerin	900 Euro

Bei den Lehrlingsentschädigungen handelt es sich um gerundete Spielsummen von den jeweiligen Brutobeträgen im 3. Lehrjahr. Detaillierte und aktuelle Informationen bekommt ihr im Internet.

Quelle: [http://www.8ung.at/reuma/php\\_mysql\\_llentschaedigungen4.php](http://www.8ung.at/reuma/php_mysql_llentschaedigungen4.php), Februar, 2007.

Bitte kopieren und ausschneiden!



## Tool 1: Finanzspiel „Check' die Kohle!“

### Hinweisblatt

Lehrlingsentschädigung (monatl. brutto)

im Lehrberuf laut Kollektivvertrag

	1. LJ	2. LJ	3. LJ	4. LJ	gültig ab
Konstrukteur/in - Maschinenbautechnik" (Lehrzeit 3 1/2 Jahre):					
<b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	<b>445</b>	<b>596</b>	<b>802</b>	<b>1.078</b>	01.01.2007
Konstrukteur/in - Werkzeugbautechnik" (Lehrzeit 3 1/2 Jahre):					
<b>Metallindustrie</b>	<b>461</b>	<b>618</b>	<b>836</b>	<b>1.131</b>	01.11.2006
Konditor/in (Zuckerbäcker/in)" (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Konditoren</b>					
<b>Burgenland</b>	<b>344</b>	<b>456</b>	<b>574</b>	--	01.05.2006
<b>Kärnten</b>	<b>282</b>	<b>390</b>	<b>510</b>	--	01.05.2006
<b>Niederösterreich</b>	<b>340</b>	<b>450</b>	<b>564</b>	--	01.06.2006
<b>Oberösterreich</b>	<b>308</b>	<b>418</b>	<b>582</b>	--	01.02.2006
<b>Salzburg</b>	<b>298</b>	<b>417</b>	<b>525</b>	--	01.09.2006
<b>Steiermark</b>	<b>293</b>	<b>385</b>	<b>532</b>	--	01.07.2006
<b>Tirol</b>	<b>303</b>	<b>426</b>	<b>534</b>	--	01.11.2006
<b>Voralberg</b>	<b>339</b>	<b>448</b>	<b>557</b>	--	01.01.2007
<b>Wien</b>	<b>355</b>	<b>473</b>	<b>591</b>	--	01.04.2006
Straßenerhaltungsfachmann/-frau (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Baugewerbe und Bauindustrie</b>	<b>704</b>	<b>1.057</b>	<b>1.409</b>	<b>1.585</b>	01.05.2006
Streich- und Saiteninstrumentenbauer/in - Zupfinstrumente" (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Holz- und kunststoffverarbeitendes Gewerbe</b>	<b>409</b>	<b>559</b>	<b>677</b>	<b>762</b>	01.05.2006
Steinmetz/in (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Steinmetzgewerbe</b>	<b>611</b>	<b>875</b>	<b>1.223</b>	--	01.05.2006
Zahntechniker/in (Lehrzeit 4 Jahre):					
<b>Zahntechniker-Gewerbe</b>	<b>235</b>	<b>311</b>	<b>391</b>	<b>541</b>	01.01.2005
Zimmerer/Zimmerin (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Zimmermeistergewerbe</b>	<b>457</b>	<b>653</b>	<b>898</b>	--	01.05.2006
Tischler/in (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Holz- und kunststoffverarbeitendes Gewerbe</b>	<b>407</b>	<b>556</b>	<b>671</b>	<b>761</b>	01.05.2006
Technische/r Zeichner/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre):					
<b>Gewerbe-Angestellte</b>	<b>400</b>	<b>552</b>	<b>683</b>	<b>941</b>	01.01.2007
Speditionskaufmann/-frau (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Speditionen (Angestellte)</b>	<b>391</b>	<b>548</b>	<b>747</b>	<b>1.203</b>	01.04.2006
Restaurantfachmann/-frau (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>	<b>467</b>	<b>525</b>	<b>638</b>	<b>690</b>	01.05.2006

## Tool 1: Finanzspiel „Check' die Kohle!“

### Hinweisblatt

Lehrlingsentschädigung (monatl. brutto) im Lehrberuf laut Kollektivvertrag	1. LJ	2. LJ	3. LJ	4. LJ	gültig ab
Rauchfangkehrer/in (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Rauchfangkehrergewerbe</b>					
<b>Burgenland</b>	283	371	434	--	01.06.1994
<b>Kärnten</b>	314	391	456	--	01.12.2004
<b>Niederösterreich</b>	486	604	766	--	01.01.2007
<b>Oberösterreich</b>	262	385	515	--	01.01.2007
<b>Salzburg</b>	381	485	589	--	01.05.2003
<b>Steiermark</b>	381	442	567	--	01.05.2001
<b>Tirol</b>	359	501	713	--	01.05.2006
<b>Vorarlberg</b>	392	480	580	--	01.09.2005
<b>Wien</b>	654	736	900	--	01.01.2007
Metalltechniker/in - Fahrzeugbautechnik (Lehrzeit 3 1/2 Jahre):					
<b>Metallindustrie</b>	461	618	836	1.131	01.11.2006
Medienfachmann/-frau - Marktkommunikation und Werbung (Lehrzeit 3 1/2 Jahre):					
<b>Gewerbe-Angestellte</b>	400	552	683	941	01.01.2007
Landmaschinenmechaniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre):					
<b>Metallindustrie</b>	461	618	836	1.131	01.11.2006
Kunststofftechniker/in (Ausbildungsversuch) (Lehrzeit 4 Jahre):					
<b>Holz- und kunststoffverarbeitendes Gew.</b>	458	635	849	1.076	01.05.2006
Koch/Köchin (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>	467	525	638	690	01.05.2006
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in) (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Friseurgewerbe</b>	306	396	564	630	01.02.2007
Garten- und Grünflächengestalter/in - Landschaftsgärtnerei (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Gewerbliche Gärtner- und Landschaftsg.</b>	411	575	796	--	01.03.2006
Fotograf/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre):					
<b>Fotografengewerbe</b>	292	453	618	793	01.04.2003
Fitnessbetreuer/in (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Fitness-Betriebe</b>	388	496	697	--	01.03.2006
Elektroinstallationstechniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre):					
<b>Elektro- und Elektronikindustrie</b>	456	606	819	1.108	01.05.2006
Einzelhandelskaufmann/-frau - Allgemeiner Einzelhandel (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Angestellte Handel</b>	406	514	737	761	01.01.2007
Bürokaufmann/-frau (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Gewerbe-Angestellte</b>	400	552	683	941	01.01.2007
Anlagenelektriker/in (Lehrzeit 4 Jahre):					
<b>Elektro- und Elektronikindustrie</b>	456	606	819	1.108	01.05.2006
Bodenleger/in (Lehrzeit 3 Jahre):					
<b>Bodenlegergewerbe</b>	559	696	831	966	01.05.2006

## Tool 1: Finanzspiel „Check' die Kohle!“

### Hinweisblatt

Lehrlingsentschädigung (monatl. brutto)  
im Lehrberuf laut Kollektivvertrag

	1. LJ	2. LJ	3. LJ	4. LJ	gültig ab
Bautechnische/r Zeichner/in (Lehrzeit 3 Jahre): <b>Baugewerbe und Bauindustrie (Angestellte)</b>	544	699	868	--	01.05.2006
Chemielabortechniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Chemisches Gewerbe</b>	394	619	844	1.070	01.01.2007
Dachdecker/in (Lehrzeit 3 Jahre): <b>Dachdeckergewerbe</b>	594	740	888	1.033	01.05.2006
Elektroniker/in - Angewandte Elektronik (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Elektro- und Elektronikindustrie</b>	456	606	819	1.108	01.05.2006
Karosseriebautechniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Holz- und kunststoffverarbeitendes Gewerbe</b>	409	559	677	762	01.05.2006
Holz- und Sägetechniker/in (Lehrzeit 3 Jahre): <b>Holzverarbeitende Industrie - Sägeindustrie</b>	534	763	1.068	--	01.05.2006
Kosmetiker/in (Lehrzeit 2 Jahre): <b>Fußpfleger-, Kosmetiker- und MasseurGew.</b>	306	396	564	630	01.02.2007
Kraftfahrzeugtechniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Landmaschinentechniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Maschinenbautechniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Mechatroniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Orthopädietechniker/in - Orthesentechnik (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Schiffbauer/in (Lehrzeit 3 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Spengler/in (Lehrzeit 3 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Werkstoffprüfer/in (Lehrzeit 3 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Werkzeugbautechniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007
Zerspanungstechniker/in (Lehrzeit 3 1/2 Jahre): <b>Metall- und Elektrogewerbe</b>	445	596	802	1.078	01.01.2007

## Tool 2: „Wohin mit all dem Geld?“

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Die Jugendlichen erarbeiten sich in Gruppen spielerisch den durchschnittlichen Finanzbedarf einer von ihnen konstellierte Familie. Sie bestimmen Personenanzahl, Wohnform, Berufsausübung, Lebensstandard u.ä. in Eigenregie.

#### Ziel

Konstruktive Auseinandersetzung mit Job, Familie und Geld.

Kenntnis erlangen und Bezug schaffen zu durchschnittlichen Lebenserhaltungskosten.

Verbindung knüpfen zum angestrebten Beruf und zu realen Einkommenschancen.

Information über Einkommenshöhen in unterschiedlichsten Berufsfeldern.

#### Zielgruppe

Weibliche und männliche Jugendliche ab 12 Jahren

#### Gruppengröße

3 – 5 Personen

#### Dauer

40 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt „Wohin mit all dem Geld?“

Schere und Klebestick

Flipchartpapier, Stifte

Unterlagen zu Berufen und Verdienstmöglichkeiten

#### Ablauf

Das Spiel wird vorgestellt. Die Regeln sind lediglich: Klare Aussagen zur „Wahlfamilie“ zu treffen und das Familienleben mit Kosten für einen Monat (!) zu unterlegen. Die Jugendlichen arbeiten in Gruppen von 3 - 5 Personen ohne Anleitung. Sie überlegen sich ein konkretes Familienszenario / eine Familienkonstellation (z.B. der Vater arbeitet Vollzeit; die Mutter arbeitet im Nachtdienst; die Kinder sind 3, 10 und 17 Jahre alt; sie leben in einem Haus). Dann verwenden sie die angebotenen Symbole auf dem Arbeitsblatt „Wohin mit all dem Geld“ oder die selbst gemachten Symbole für Wohnen, Auto, Essen, Babynahrung, Handy, Schminke, Körperpflege etc., kleben diese Posten auf die Flipcharts und schreiben dazu den monatlich geschätzten finanziellen Bedarf.

Ausgaben wie Urlaub u. ä. werden pro Jahr beschrieben und dann auf den Monat anteilig dazugerechnet. Am Ende hat jede Gruppe eine Monatssumme. Die Flipcharts werden gegenseitig verglichen und von allen gemeinsam durchbesprochen.

#### Tipps und Erfahrungen

Es hat sich bewährt, diese Übung nur ganz kurz anzuleiten und die vorhandenen Symbole und Sticker zur eigenen Entnahme aufzulegen. Es ist darauf zu achten, dass die Gruppen unabhängig voneinander arbeiten und sich nicht untereinander austauschen. Während der Übung tauchen Fragen („Was kostet das..“?) auf. Diese sollen von den Erwachsenen möglichst nicht beantwortet werden, damit die Jugendlichen untereinander schätzen und überlegen können und nachher die „Aha's“ um so treffender sind. Zusätzliche Kosten wie Versicherung, Strom, Müll, Wasser u. ä. werden von den Jugendlichen meistens nicht kalkuliert. Deshalb ist es interessant, hier keine Symbole oder Sticker anzubieten. Bei der gemeinsamen Reflexion kann darauf nachhaltiger eingegangen werden.

Es hat sich gezeigt, dass bei jüngeren Gruppen teils sehr unrealistische Vorstellungen (zwischen € 900,- bis € 10.900,- pro Monat) vorherrschen und auch der Standard oft mit Luxus verwechselt wird. Bei den Älteren sind die Zahlen homogener und auch realistischer. Hier kann wiederum ein konkreter Bezug zum ausgeübten Beruf geschaffen werden (z.B. Eine Friseurin lebt mit Kind und Schwester. Sie brauchen pro Monat € 1.850,-. Auf Nachfragen der Workshopleitung verdienen sie aber gemeinsam nur € 1600,-. Ausgaben für Kinderbetreuung, Strom, Buskarte, Autoversicherung sind nicht berücksichtigt.). Bei der Besprechung der einzelnen Plakate empfiehlt es sich, sehr konkret auf genannte Berufswünsche einzugehen und nachzufragen. Die teilweise eintretende Ernüchterung bei dieser Übung bietet auch eine gute Grundlage, um Ausbildungsalternativen bzw. den Umgang mit Geld und Ressourcen anzusprechen.

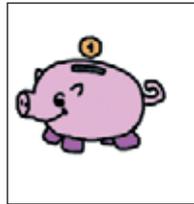
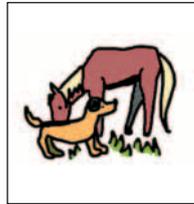
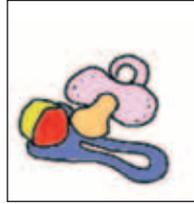
#### Quellenangabe

Mit freundlicher Genehmigung der Mädchenberatungsstelle mafalda, [www.mafalda.at](http://www.mafalda.at), © Karin Nutz (Modifiziert im Rahmen der Workshops des Projektes job.plan)

Bitte kopieren und ausschneiden!

## Tool 2: „Wohin mit all dem Geld?“

### Arbeitsblatt



# Best Practice Workshop

**Mädchen, 14:** „Ich bin vom Workshop total begeistert. Am besten hat mir das Interview gefallen. Ich weiß durch den Workshop, dass mir die ganze Berufswelt offen steht und dass ich jederzeit auch einen „Männerberuf“ erlernen kann. Ich möchte trotzdem den Weg der Kosmetikerin einschlagen. Finanzielle Unabhängigkeit ist mir natürlich wichtig, aber ich weiß auch, dass man auch mit etwas weniger Geld auskommen kann... vor den Interviews war ich so nervös – ich hab gezittert. Doch als wir dann mit den Videos angefangen haben, ging's wieder. Ich bin stolz auf uns, dass wir das so gut hinbekommen haben.“

**Junge, 13:** „Ich habe sehr viel über Vertrauen gelernt und auch über die Arbeit im Team. Ich habe gelernt, dass es Mädchen gegenüber nicht nur unfair ist, wenn sie im Beruf weniger als Jungs verdienen. Das ist ja auch für uns später blöd! Das heißt dann, dass der Mann für die Frau mitverdienen muss – wäre doch viel angenehmer, wenn beide einen guten Zehntag hätten... Mädchen müssen sich ja nicht auf die „Mädchenberufe“ konzentrieren. Ist doch cool, wenn ein Mädchen Mechaniker oder so ist! Der Workshop war toll. Ich glaube, dass wir jetzt auch untereinander in der Klasse viel besser klar kommen.“

## 7.1. Ausgangslage

Es gibt viel bestehende Literatur, Erfahrungsberichte, Praxisanleitungen, Informationsmaterialien und auch kontinuierliche Arbeitsgruppen in Jugendhäusern zu geschlechtssensibler Jugendarbeit in den verschiedenen Handlungsfeldern. Diese sind jedoch ausschließlich geschlechtsspezifisch, .d.h. entweder für die Arbeit mit Mädchen oder mit Jungen ausgerichtet. Die praktische Arbeit der letzten Jahre hat gezeigt, dass es notwendig und zielführend ist, in den Einrichtungen geschlechtssensible Arbeit parallel für beide Gruppen anzubieten. Die Frauen, die im Bereich der Mädchen- und Frauenarbeit tätig sind, fordern aus einer fachlichen Notwendigkeit heraus seit langer Zeit eine adäquate - sprich antisexistisch-ressourcenorientierte und die Mädchenarbeit ergänzende – Jungenarbeit.

Das Spannungsfeld zwischen der seit Jahren fachlich gewachsenen und auch mit vielen Erfahrungswerten ausgestatteten Disziplin der Mädchenarbeit und einer neuen, sich noch im Aufbau und in der professionellen Etablierung befindlichen geschlechtsspezifischen Arbeit mit Jungen war auch in diesem Projekt eine fachliche und persönliche Herausforderung. Dies hat bestätigt, dass eine längerfristige partnerschaftliche Zusammenarbeit zum Thema Mädchen- und Jungenarbeit wichtig und erstrebenswert ist. Auf dieser Grundlage basierend wurde die Workshopreihe geplant und umgesetzt.

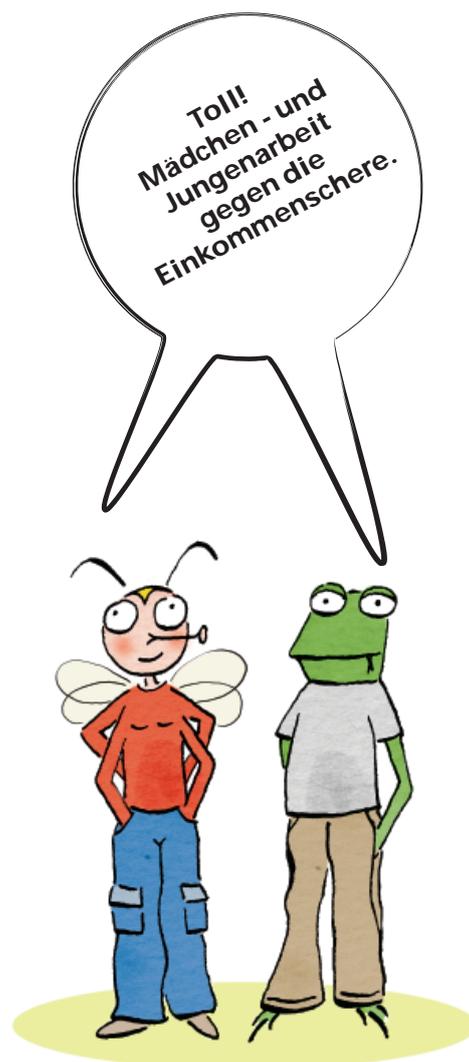
## Best Practice Workshop

### 7.2. Ziele der Workshops

Die Methoden und Inhalte wurden auf das Ziel hin, einen Beitrag zur Reduktion der genderbedingten Einkommensschere zwischen Frauen und Männern zu leisten, entwickelt und ausgewählt. Die Themengebiete für die Arbeit mit Jugendlichen wurden detailliert in den Kapiteln 2 – 6 beschrieben.<sup>1</sup>

Für die Workshopreihe wurden zwei jeweils 3-tägige Workshops für die Altersgruppe 13 – 15 jährige sowie für 16 – 18 jährige Mädchen und Jungen konzipiert und umgesetzt.

Während für den ersten Workshop die inhaltlichen Schwerpunkte in Hinblick auf altersgerechte Themen der Berufsorientierung – also „Berufswahl“ und „Lebensplanung“ - gewählt wurden, konnte mit der älteren Zielgruppe verstärkt am Thema „Finanzkompetenz“ gearbeitet werden. Die im Folgenden abgebildeten Detailbeschreibungen beziehen sich auf den ersten Workshop.



<sup>1</sup> Geschlechterrollen, Arbeit, Berufsorientierung, Lebens- und Karriereplanung sowie Finanzkompetenz.

## Best Practice Workshop

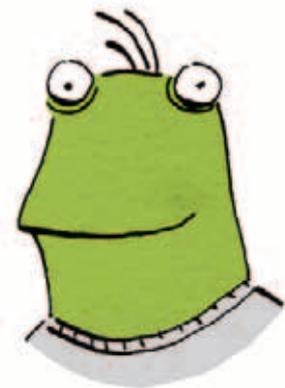
### 7.3. Kontaktaufnahme mit Teilnehmenden

Die in Kapitel 1 beschriebenen Leitsätze wurden von Beginn an in der Kontaktaufnahme und in der Akquise der externen Kooperationspartner und -partnerinnen miteinbezogen. Es erscheint uns für die Entwicklung und den Erfolg der Workshops wesentlich, bereits bei der Kontaktaufnahme eine klare **Orientierung an den Leitsätzen zu verfolgen**.

Für den ersten Workshop suchten wir eine Schulklasse als Projektpartnerin. Aus vergangenen Projektkooperationen und Fortbildungsveranstaltungen konnten wir auf eine Liste von Schulen zurückgreifen, die bereits Interesse zur weiteren Zusammenarbeit bekundet hatten. Des Weiteren schrieben wir Schulen an, um ihnen das Workshopangebot vorzustellen. Nach einer schriftlichen Information über die Rahmenbedingungen und Ziele des Workshops wurden mit den Berufsorientierungsverantwortlichen oder Klassenvorständen Informationsgespräche geführt. Hierbei war es uns überaus wichtig, zuständige Lehrpersonen und Betreuungspersonen zu finden, die am Thema geschlechtssensible Berufsorientierung Interesse zeigten und bereit waren, ihre Projekttag zur Verfügung zu stellen. Weiters erschien es uns wesentlich, dass die Erwachsenen sich mit dem Thema auseinandersetzten und die Impulse für den weiteren Schulunterricht aufgreifen wollten. Um Nachhaltigkeit gewährleisten zu können, wurde eine gemeinsame Nachbereitung der Workshops mit den Lehrerinnen und Lehrern und weiterführendes Methodenmaterial für den Unterricht angeboten.<sup>2</sup>

Nachdem die organisatorischen Rahmenbedingungen mit der Schule geklärt waren, wurde ein Termin mit der Klasse selbst vereinbart. Im Rahmen einer Schulstunde stellten wir den Mädchen und Jungen die Workshopidee vor und erläuterten die Leitsätze der Zusammenarbeit.<sup>3</sup> Dazu besuchten eine Referentin und ein Referent die Mädchen und Jungen. Nach einer gemeinsamen Einführung wurden die Details in geschlechtshomogenen Gruppen in getrennten Räumen vorgestellt. Im Rahmen des Schulsystems ist es besonders wichtig, Freiwilligkeit zu gewährleisten. Die Jugendlichen hatten somit die Wahl zwischen der Teilnahme an den Workshops oder dem regulären Schulunterricht. Die Entscheidung zur Teilnahme fällten die Jugendlichen ohne Beisein der Referierenden,

damit diese wirklich weitgehend unabhängig getroffen werden konnte. An diejenigen, die teilnehmen wollten, wurde dann ein Fragebogen ausgeteilt, der die geplanten Inhalte mit den tatsächlichen Wünschen und Bedürfnissen der Mädchen und Jungen angleichen sollte. So wurden zum Beispiel im ersten Workshop die Interviewpartnerinnen für das Video nach den Berufswünschen, welche die Mädchen in diesem Fragebogen angegeben hatten, ausgewählt<sup>4</sup>.



<sup>2</sup> Hier möchten wir nochmals auf die Methodensammlung geschlechtssensibler Berufsorientierungs-Materialien hinweisen, die im Rahmen des Projektes job.plan recherchiert und zusammengestellt wurden. Zur Bezugsquelle siehe Literaturtipps.

<sup>3</sup> Kapitel 1 „Leitsätze“: Freiwilligkeit, Partnerschaftlichkeit, u.a.

<sup>4</sup> Den Fragebogen finden Sie in diesem Kapitel unter 7.8.

# 7

## Best Practice Workshop

### 7.4. Durchführung

Die Workshops mit den Mädchen und die Workshops mit den Jungen fanden zeitgleich – an denselben Tagen – statt.

Die Workshopinhalte wurden nach vorheriger gemeinsamer Abstimmung der Eckpfeiler hinsichtlich Ziele und Erwartungen geschlechtshomogen geplant. Das bedeutet, die Männer, die die Verantwortung für die Umsetzung der Workshops mit den Jungen hatten, planten die Jungen-Workshops. Die Frauen, die für die Umsetzung der Mädchen-Workshops verantwortlich waren, planten die Workshops mit den Mädchen.

Demzufolge kamen mitunter auch unterschiedliche Methoden und unterschiedliche Workshop-elemente bei den Geschlechtern zum Einsatz.

Selbstverständlich können für Mädchen und Jungen ähnliche Angebote und Inhalte gesetzt werden, denn die im Folgenden beschriebenen Methoden stellen für beide Gruppen kreative und förderliche Lernzugänge dar. Das Methodenmaterial bietet zahlreiche Chancen, sich mit den Lebenswelten als Junge bzw. als Mädchen individuell und auch im Team auseinanderzusetzen und so wichtige Erfahrungen für das künftige Erwerbsleben zu sammeln.

#### 7.4.1. Mädchen

Die Inhalte des Workshops für Mädchen orientierten sich am Thema „Technik“. Mädchen sollten neue „untypische“ Fähigkeiten spielerisch entdecken und ausprobieren. Der erste Tag diente zur inhaltlichen Sensibilisierung. Im Workshop der 13-15 jährigen Mädchen wurden am zweiten und dritten Tag unter Begleitung einer Fachfrau drei Interviews mit berufstätigen Frauen aus verschiedenen Branchen von den Mädchen durchgeführt. Im Workshop mit der älteren Zielgruppe wurden zwei Kurzfilmideen – welche, die Mädchen während des ersten Workshop-tages eigenständig entwickelten - aufgegriffen und umgesetzt. Der dritte Workshop-tag diente der Fertigstellung der Videos und der inhaltlichen Reflexion. Die Nachbearbeitung wurde von der Referentin durchgeführt.

Bei den Mädchen haben sich Rollenspiele mit begleitender Körperarbeit sehr bewährt. Elemente dabei waren: Sich vorstellen, einen Raum betreten, Körperhaltung, Atemübungen, Stimmübungen und ähnliches. Für die teilnehmenden Mädchen waren diese Inhalte vielfach völlig neu. Auf diesem Weg konnten neben wichtigen Tipps und Anregungen auch Ängste vor Auftrittssituationen zur Sprache kommen.

Die Beschäftigung mit den Elementen aus der Körperarbeit waren hinsichtlich der methodischen Weiterführung „Einen Film machen“ eine unterstützende Vorbereitung für die Interviews bzw. Darstellungen und Inszenierungen.

Während der Videointerviews lernen die Mädchen unterschiedliche Frauen in spezifischen Berufen wie Bauleiterin, Kosmetiksalonbesitzerin, Steuerberaterin, Medienfachfrau kennen und erleben diese hautnah. Sie erhalten authentische Informationen und Inputs über Berufschancen, Zugänge und Möglichkeiten. Der direkte Kontakt beeindruckt die Mädchen nachhaltig. Auf diese Weise können manche „Idealvorstellungen oder Vorurteile“ relativiert werden.

Die Haltung „Alles ist machbar“ ist durch den Medienalltag und den Medienkonsum der Mädchen geprägt. Zu Beginn der Workshops stehen somit einerseits zahlreiche Erwartungen hinsichtlich der Realisierbarkeit von Videoprojekten im Vordergrund, andererseits wirkt die Arbeit mit Filmmaterial sehr motivierend auf die Teilnehmerinnen. Die Medienfachfrau hat die Aufgabe, die vorhandenen Erwartungshaltungen zu berücksichtigen und gleichzeitig die hohen Ansprüche der Mädchen an die Videoproduktion zu relativieren, ohne dabei den Motivationscharakter aus dem Blick zu verlieren. Auch wird der konkrete Arbeitsaufwand anfangs unterschätzt und es empfiehlt sich, zwischendurch kleine Auflockerungsspiele anzubieten.

Die Reaktion der Mädchen, wenn sie am Ende eines Workshops ein eigenes Filmprodukt in den Händen halten, ist jedes Mal ein ganz bewegender Moment für Teilnehmende wie auch für die Referentinnen. In der Abschlussevaluation gaben die Mädchen zu 90 bis 100 Prozent an, jederzeit wieder einen Film machen zu wollen. Die Entscheidung, inwieweit das Produkt an die Lehrpersonen oder die Öffentlichkeit weitergegeben bzw. präsentiert wird, treffen die Mädchen selbst.

Abschließend möchten wir noch darauf hinweisen, dass die Umsetzung eines Medienproduktes sehr zeitintensiv ist. Professionelle Referentinnen und eine großzügige Zeitplanung sind notwendig, um zu gewährleisten, dass das Produkt tatsächlich mit den Teilnehmenden gemeinsam entwickelt werden kann.

# Best Practice Workshop

## 7.4.2. Jungen

Die Inhalte des Jungen-Workshops orientierten sich am Thema „Natur“. Die Stärkung von „soft skills“ standen hier im Mittelpunkt. Durch Entschleunigung und gruppenspezifische Übungen wurden Sozialkompetenz und Kommunikationsfähigkeit geschult.

In der Arbeit mit den Jungen zeigt sich, dass zeitweise mehr Augenmerk auf den Prozess und die gruppenspezifischen Abläufe, anstatt auf die Zielsetzung laut Ablaufplan, zu legen ist. Die Kooperation der Gruppenmitglieder und das Erlernen von neuen, gewaltreduzierten Umgangsformen können infolge neuer gruppenspezifischer Interaktionen spürbar eingeübt werden.

Bei der Arbeit mit jungen Menschen in der Natur geht es um das Wecken eines Gefühls von „Aussteigen“, „Sich zurück lehnen“ und „Sich öffnen“. Das Arbeiten im Setting „Natur“ bedeutet also NICHT nur „wir machen einen kleinen Ausflug und haben einfach unseren Spaß“. Jungen diesen Unterschied erfahren zu lassen und dennoch Spaß und lustvollem „Sich Einlassen“ Platz zu lassen, ist die Herausforderung beim Einsatz von Outdoorpädagogik in der Berufs- und Lebensorientierung mit Jungen.

Bestandteil des zweiten Workshops war das Kennenlernen eines Mannes, der seine alternative Berufswahl vorstellte und in Form eines Interviews Einblick in seine Berufs- und Lebensgestaltung als Künstler und Mann bot. Die Jungen konnten diese Begegnung sehr gut mit den vorher bearbeiteten Inhalten zum Thema „Alternative Lebensmodelle“ in Verbindung bringen.

Wie Sie den Ablaufplänen entnehmen können, sind Übungen ausgewählt worden, die in beiden Gruppen durchgeführt worden sind.

Beim ersten der beiden abgehaltenen Workshops gab es eine Zusammenführung der beiden Geschlechtergruppen am dritten Workshoptag. Diese Zusammenführung haben wir in diesem Kapitel unter 7.6. „Risiken und Herausforderungen“ beschrieben.

Die unterschiedlichen Voraussetzungen für die Workshops bei den Mädchen und Jungen wie beispielsweise Räumlichkeiten, Ressourcen oder Inhalte, müssen besonders mit den Jungen behutsam kommuniziert werden, um keine Neidgefühle entstehen zu lassen bzw. diese gegebenenfalls zu entkräften. Die Konfrontation mit scheinbarer „Benachteiligung“ lässt sich gut in die Inhalte des Workshops integrieren!

## Best Practice Workshop

### 7.5. Ablaufpläne Mädchen, Jungen

#### Ablaufplan Mädchen

Muster für Workshopleitung  
 Zeitraum: drei aufeinander folgende Tage  
 je von 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr  
 Teilnehmerinnenzahl: 10

Zeit	Ort	Beschreibung	Material
<b>1. TAG</b>			
09.00 Uhr – 12.00 Uhr	Amazone oder Jugendhaus	<b>Block 1 / Begrüßung, Kennen lernen</b> Hausführung und Gruppenregeln Wunschberufe Männer- und Frauenbilder mit Glaubenssätzen visualisieren Körperübungen (Atmen, Stimme, Haltung, sich begrüßen) <b>Start Block 2 / Geschlechterrollenstereotypen</b> Horizonte Plakate ("Berufsorientierung", Tool 2)	Ball, Spiele, Leitsätze auf A 3 Obst  „Berufsorientierung“, Tool 2“
13.00 Uhr – 16.30 Uhr	Amazone oder Jugendhaus	<b>Weiter Block 2 / "24-Stunden-Uhr"</b> ("Lebens- und Karriereplanung", Tool 1) Mein Ziel und Wunschberuf: Was will ich dazu noch wissen? Infomaterial vom AMS, Internetrecherche usw. Fragen offen in der Gruppe besprechen <b>Start Medienprodukt</b> Einführung ins Thema, Gruppenfindung, Aufgabenverteilung, Entwerfen erster Ideen oder Interviewfragen, Vorschau auf Tag 2	Kapitel "Lebens- und Karriereplanung, Tool 1 Informationsbroschüren über Berufe Papier, Stifte, Internetzugang

Zeit	Ort	Beschreibung	Material
<b>2. TAG</b>			
09.00 Uhr – 12.00 Uhr	Amazone oder Jugendhaus	<b>Block 3 / Erarbeitung der Medienprodukte</b> Einführung durch Medienfachfrau in Technik Storyboard konkretisieren Interviews machen Filmszenen konkret gestalten und abdrehen Rollenspiele Bewegungsspiel Vorspann und Abspann gestalten Fotos machen Ausklang Material gemeinsam verräumen	Technisches Equipment für Video: Kamera, Mikrofon, Monitor, Kopfhörer, Cassetten, Digitale Fotokamera, etc.  Storyboardarbeitsblatt,
13.00 Uhr – 16.30 Uhr	Amazone oder Jugendhaus	Weiter wie am Vormittag mit <b>Block 3</b>	Technik, Verkleidungsmaterial

## Best Practice Workshop

### Ablaufplan Mädchen

Zeit	Ort	Beschreibung	Material bzw. Special
<b>3. TAG</b>			
09.00 Uhr – 12.00 Uhr	Amazone oder Jugendhaus	<p><b>Block 4 Fertigstellung Medienprodukt</b> Collagen für den Filmtitel oder andere Abschlussarbeiten</p> <p><b>Block 5 / Arbeit – Finanzkompetenzen (Variante 1)</b> Bezahlte - unbezahlte Arbeit thematisieren "Wohin mit all dem Geld?" ("Finanzkompetenz", Tool 2) Reflexion / Collage aus den bisherigen Erfahrungen zusammenstellen</p> <p><b>Block 6 / Lebensplanung und Berufsorientierung (Variante 2)</b> Gruppenspiel Finanzspiel ("Finanzkompetenz", Tool 1) konkrete Berufsorientierung Zukunftsbilder besprechen</p>	<p>Zeitschriften, Schere, Kleb, Stifte, "Finanzkompetenz", Tool 2</p> <p>oder</p> <p>"Finanzkompetenz", Tool 1</p>
12.00 Uhr – 13.00 Uhr	Jugendgästehaus	<b>Mittagspause</b> gemeinsam mit den Jungs oder auch getrennte Mittagszeiten - je nach Gruppe, Möglichkeit, Wunsch oder Bedarf	
13.00 Uhr – 14:30 Uhr		<p><b>Block 7 / Zweite Version der "24-Stunden-Uhr" ("Lebens- und Karriereplanung", Tool 1)</b> Veränderte Berufsziele ansprechen und offene Fragen klären</p>	"Lebens- und Karriereplanung", Tool 1 Evaluationsbögen
15:00 Uhr – 16.30 Uhr	Jugendgästehaus	<p><b>Block 6 / Begegnung – Austausch der Mädchen und Jungen</b> Gemeinsames Vorstellen der Mädchen und Jungen ihres Workshops Beleitetes Präsentieren der jeweiligen Gruppen-Erfahrungen Gemeinsame Reflexion Lob-Runde: Jugendliche sprechen sich gegenseitig Lob aus Gruppendynamisches, harmonisierendes Spiel als Abschluss Ausblicke in die Zukunft: Was geschieht mit den Materialien und mit den Ergebnissen? Wie wird in der Schulklasse weiter gearbeitet? Evaluation</p>	<p>alle TrainerInnen</p> <p>Ab 16.00 LehrerInnen</p>



# Best Practice Workshop

## Ablaufplan Jungen

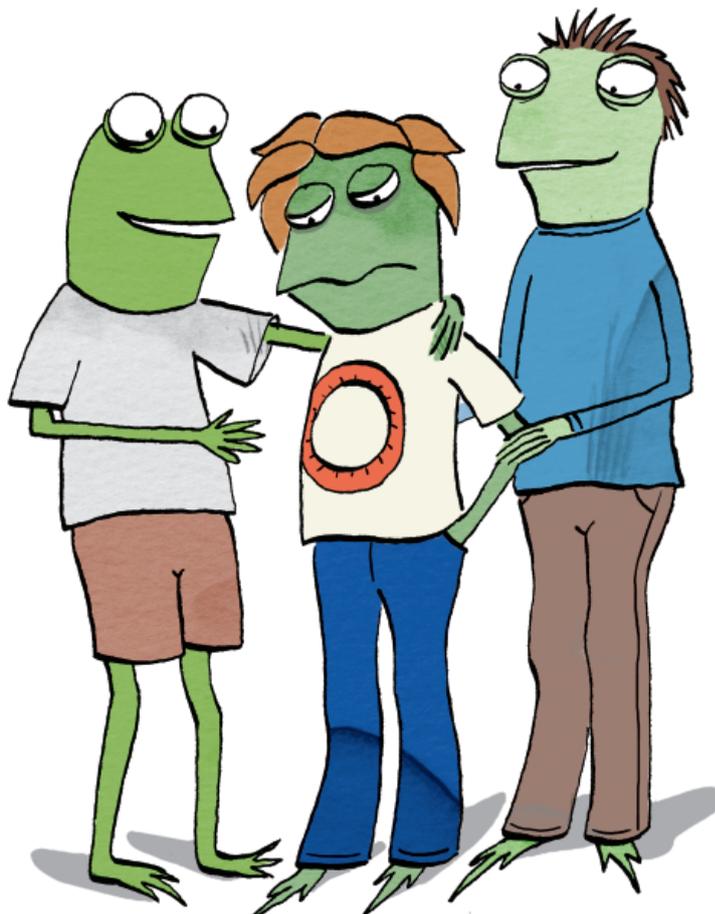
Muster für Workshopleitung  
 Zeitraum: drei aufeinander folgende Tage  
 je von 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr  
 Teilnehmerzahl: 10

Zeit	Ort	Beschreibung	Material
<b>1. TAG</b>			
09.00 Uhr – 12.00 Uhr	Jugendzentrum	<b>Block 1 / Kennen lernen und Einführung</b> Ankunft Jugendzentrum Willkommensgetränk Kennen Lernen „Faktenquiz“ („Berufsorientierung“, Tool 1) Ablauf vorstellen Einverständnis zu Fotos Gruppenregeln gemeinsam als Rahmenbedingungen in der Gruppe erarbeiten	Warmgetränk zur Begrüßung, Flippchart Ablauf, „Faktenquiz“, „Berufsorientierung“, Tool 1, 10 Karten für Busübung, Fotoapparat
	Reise zum Seminarhaus	Partnerinterview: im Bus befragen sich Zweierteams zu Name, Berufswunsch, Hobbies, Berufe der Eltern, „In was bist du gut ...“?	10 A4 Interview Leit-faden, Stifte
13.00 Uhr	Outdoor	<b>Block 2 / Team-, Vertrauens- und Kooperationsübungen, Stärken und Orientierung, Sensibilisierung Geschlechterrollen: „Was bedeutet Junge sein?“</b> Abschluss Busübung „Partnerinterview“: Vorstellen des Partners Übung Feuer machen als Teamübung Un-doing Gender – Tierübung („Geschlechterrollen“, Tool 1) „24-Stunden-Uhr“ („Lebens- und Karriereplanung“, Tool 1)	Outdoor Sitzkreis, Schmaler Balken, Seil 15–20 Meter, 10 A4 Bögen „24-Stunden-Uhr“, „Lebens- und Karriereplanung“, Tool 1 Brennholz, Tiere „Geschlechterrollen“, Tool 1
15.30 Uhr – 16.30 Uhr	Wald	Übung „Der Wünsche-Ziele-Baum“ und anschließende Diskussion Abschluss und Reflexion am Feuer; Zusammenräumen	„Lebens- und Karriereplanung“, Tool 3

## Best Practice Workshop

### Ablaufplan Jungen

Zeit	Arbeitsschritt	Beschreibung	Material
<b>2. TAG</b>			
09.00 Uhr – 12.00 Uhr	Outdoor	<b>Block 3 / Team - Glaubenssätze - alternative Lebensgestaltung;</b> Reflexion: Was ist von gestern noch zu sagen? Körperübung Tagesablauf gemeinsam besprechen	Flippchart "Ablauf Heute", Stifte, Tixo, Pinnwandnägeln, Plakatserie
13.00 Uhr – 16.30 Uhr		<b>Übung: „Feuer machen“</b> als Teamübung Vertrauens- Kooperations- und Teamübungen Übung: „Umdenken eröffnet Horizonte“ mit im Wald verteilten Plakaten („Berufsorientierung“, Tool 2) Bearbeiten und Diskussion der Plakatserie Übung „Mannopoli“: Spiel mit Diskussion (vgl. Linkliste Berufsorientierung Jungen) Abschlussrunde: „Zündholzreflexion“ Gemeinsames Zusammenräumen	Feuerholz, „Berufsorientierung“, Tool 2  Mannopoli - Folienausdrucke, 10 Zündhölzer, Tee über Feuer



## Best Practice Workshop

### Ablaufplan Jungen

Zeit	Arbeitsschritt	Beschreibung	Material
<b>3. TAG</b>			
09.00 Uhr – 12.00 Uhr	Seminarraum von Bifo	<p><b>Block 4 / Orientierung – Zukunft – Berufe</b>            Reflexion: Was ist von gestern noch zu sagen?            Körperübung            Fragen zu konkreten Berufsbildern sammeln            „24-Stunden-Uhr“ („Lebens- und Karriereplanung“, Tool 1) als Einzelübung und dann in der Gruppe reflektieren und austauschen,            Berufsberatung durch Bifo Berater oder Referent mit einer alternativen Berufswahl stellt sich vor, anschließend Fragen und Diskussion;            Abschlussrunde            Evaluationsbogen ausfüllen lassen</p>	10 A4 Bögen „24-Stunden-Uhr“, „Lebens- und Karriereplanung“, Tool 1 Fragen an den Bifoberater
12.00 Uhr – 13.00 Uhr	Mittagessen Jugendgästehaus	Mittagspause gemeinsam mit den Mädchen oder auch getrennte Mittagszeiten - je nach Gruppe, Möglichkeit, Wunsch oder Bedarf	
13.00 Uhr – 14:30 Uhr  14:30 Uhr – 16.00 Uhr		<p><b>Abschlussrunde der Jungen</b>            Evaluation, Spiele  <b>Beginn Block 5 / Begegnung – Austausch</b> der Mädchen und Jungen            Gemeinsames Vorstellen der Mädchen und Jungen ihres Workshops            Beilietes Präsentieren der jeweiligen Gruppen-Erfahrungen            Gemeinsame Reflexion            Lob-Runde: Jugendliche sprechen sich gegenseitig Lob aus            Gruppendynamisches, harmonisierendes Spiel als Abschluss            Ausblicke in die Zukunft: Was geschieht mit den Materialien und mit den Ergebnissen? Wie wird in der Schulklasse weiter gearbeitet?            Evaluation</p>	10 Evaluationsbögen, Spiele

# Best Practice Workshop

## 7.6. Risiken und Herausforderungen

Die Referierenden benötigen einen ähnlichen Wissenstand in Bezug auf Methoden- wie auch Themensicherheit. Auf Grund des stark prozessorientierten Charakters der Workshops sollten Sie ausreichend Zeit für die gemeinsame Planung und Reflexion vorsehen. Durch die teilweise sehr persönlichen Aussagen und Bezüge der Jugendlichen zu ihrer Lebenswelt und die daraus resultierende Gruppendynamik, ist es für die workshopleitenden Personen wichtig, sich bewusst zu machen, dass sie in einem Workshoprahmen tätig sind und therapeutische Interventionen fehl am Platz sind.

Die Frage nach der Art und Weise der Zusammenführung der beiden Geschlechtergruppen, stellt insbesondere in der Arbeit mit der jüngeren Zielgruppe eine Herausforderung dar. Basierend auf den Erfahrungen des ersten Workshops im Rahmen von job.plan empfehlen wir besonders folgendes zu beachten:

- Ein hohes Interaktionsgefühl sowie methodische Flexibilität seitens der Workshopleitenden muss gegeben sein.
- Damit die konstruktive Weiterarbeit im Unterricht gegeben ist, ist die Begleitung der Lehrpersonen durch die Referierenden während des Zusammenkommens zu gewährleisten.
- Zuviel Zurückhaltung von Seiten der workshopleitenden Personen kann in einer „heiklen“ Situation Überforderung gefolgt von Widerstand bei den Jugendlichen auslösen. In diesem Fall besteht die Gefahr von wechselseitigen Kränkungen. Diese Reaktionen können meist als Spiegel der Gesellschaft in Bezug auf Geschlechterzuschreibungen interpretiert werden und unterstreichen den Bedarf nach „Gender“ Arbeit.
- Die Gefahr eines „Rückfalls“ in geschlechterstereotypes Verhalten, sobald beide Geschlechter wieder aufeinander treffen, ist sicherlich gegeben. Um mit solchen „Rückfallsituationen“ konstruktiv umgehen zu können, müssen sich die workshopleitenden Personen in der Haltung und in der Notwendigkeit von möglichen Interventionsstrategien einig sein.

Bei der zweiten Workshopgruppe haben die Workshopleiterin und der Workshopleiter in Absprache mit den Jungen und Mädchen bewusst auf eine Zusammenführung verzichtet, da sie weder von den Jugendlichen gewünscht wurde noch aus Sicht der Erwachsenen in Hinblick auf die gemachten Erfahrungen und Eindrücke in den homogenen Gruppen als förderlich empfunden wurden.

## Best Practice Workshop

### 7.7. Weitere Empfehlungen

In Hinsicht auf die Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationsgeschichte gilt es, wesentliche Grundlagen zu beachten: In einer Workshopsituation erfahren sowohl die unterschiedlichen Kommunikationsmittel als auch das „Wie“ der kommunikativen Prozesse eine besondere Bedeutung. Da der wechselseitige Erfahrungsaustausch in unserem Kulturkreis in erster Linie über die Sprache – also die verbalisierte Kommunikation – erfolgt, muss dem Aspekt Sprache in der Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationsgeschichte ein besonderes Augenmerk verliehen werden:<sup>5</sup> Zu Beginn sollte geklärt werden, ob alle Jugendlichen die deutsche Sprache verstehen, eine mögliche Übersetzung durch sprachsichere Teilnehmende ist von Vorteil. Durch Blickkontakt und langsames Sprechen kann das notwendige Verständnis und Vertrauen aufgebaut werden.

Auch wenn es allen bewusst ist: Grammatikfehler in der Aussprache lassen keine Rückschlüsse auf Sprachverstehen, Bildungsstand oder allgemeine Intelligenz zu.

Weiters ist auf religiöse Feiertage, die Fastenzeit, nationale und sportliche Ereignisse zu achten. Genauso wenig wie am 24. Dezember (Heilig Abend) Workshops durchgeführt werden sollten, sollten auch in der Fastenzeit der Moslems oder zu anderen moslemischen Feiertagen keine Workshops für Schülerinnen und Schüler geplant werden.

Genauere Ablaufpläne mit konkreten Aufgabenstellungen und Materiallisten sind notwendig, um das Programm und die Inhalte in dieser Dichte zu bearbeiten. Dennoch ist ein prozessorientiertes Arbeiten unumgänglich. Flexibilität von Seiten der workshopleitenden Personen und eine gute Infrastruktur, die kreative und unkonventionelle Umsetzungen ermöglicht, sind dabei hilfreich.

Eine Zusammenführung der geschlechtshomogenen Gruppe der Mädchen mit der Gruppe der Jungen kann nur dann empfohlen werden, wenn es eine fix bestehende Gruppe (z.B. Schulklasse) ist. Zudem muss dieser Austausch von den Gruppenmitgliedern gewünscht und positiv bejaht werden.

Bei einer Zusammenführung darf es keinesfalls zu einer vergleichenden „Gegenüberstellung“ zuvor erarbeiteter Inhalte kommen. Denn ein solcher Vergleich kann Konkurrenz, Druck oder Bloßstellung mit sich bringen.

Abschließend sei erwähnt, dass die Übernahme einer Vorlage als Modell für einen Workshop nur bedingt möglich ist. Die individuellen Voraussetzungen zur Durchführung und die Frage nach der Zielorientierung müssen jeweils erneut diskutiert, definiert und entsprechend adaptiert werden.

<sup>5</sup> Best Practice Workshop job.plan liegen vor allem Erfahrungen mit Jugendlichen mit türkischer Migrationsgeschichte zu Grunde.

# Best Practice Workshop



## 7.8. Evaluationsbogen

Deine Meinung ist gefragt!

Hallo! Wir werden vom

---

gemeinsam drei Tage verbringen. An diesen Tagen soll viel Platz für deine eigenen Ideen & Wünsche sein!

Damit wir wissen, was dich interessiert, bitten wir dich, uns ein paar Fragen zu beantworten. Vielen Dank!

Alter:

---

Klasse:

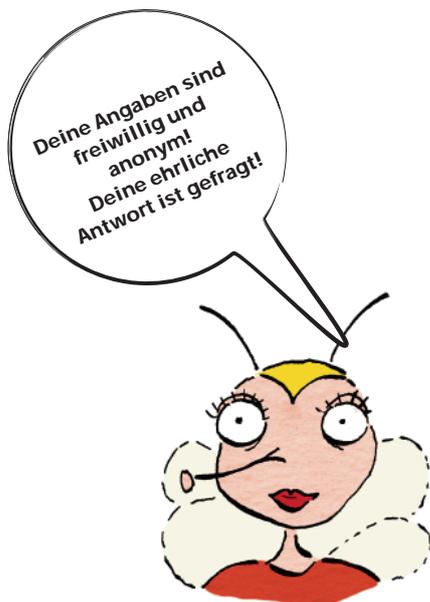
---

Schule:

---

Wohnort:

---



**Frage 1:** Was ist dein aktueller Wunschberuf?

---

---

**Frage 2:** Welchen Beruf haben deine Eltern?

Beruf Mutter:

---

Beruf Vater:

---

**Frage 3:** Welche Fragen beschäftigen dich als Mädchen/Junge im Zusammenhang mit Berufswahl und Lebensvorstellung besonders?

---

---

---

---

---

---

---

---

**Frage 4:** Was möchtest du in diesen 3 Tagen herausfinden und erfahren?

---

---

---

---

---

---

---

---

## Best Practice Workshop



**Frage 5:** Überlege bitte, wie wichtig dir jeweils die folgenden Punkte für dein späteres Arbeitsleben sind: (Bitte fülle nur 1 Kästchen zu jedem Satz aus)

1	2	3	4
<b>Sehr wichtig</b>	<b>wichtig</b>	<b>nicht so wichtig</b>	<b>unwichtig</b>

Mein späterer Beruf sollte...

...an erster Stelle stehen. Andere Dinge, wie Freunde, Partnerschaft oder Kinder, kommen erst an zweiter oder dritter Stelle.

...mir in erster Linie Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

...vor allem gut bezahlt sein.

... es möglich machen, dass ich mich um den Haushalt kümmern kann.

**Frage 6:**

**Für Mädchen:** Könntest du dir vorstellen später in einem Bereich zu arbeiten, in dem heute fast nur oder überwiegend Männer arbeiten?

**Für Jungen:** Könntest du dir vorstellen später in einem Bereich zu arbeiten, in dem heute fast nur oder überwiegend Frauen arbeiten?

kann ich

kann ich mir nicht vorstellen

wenn ja: wo?

---



---

wenn nein: warum nicht?

---

**Frage 7:** Gibt es etwas, das du uns unbedingt noch vor dem Workshop mitteilen möchtest?

---



---



---



---



---



---



---



---

Das war's! Vielen Dank für deine Mitarbeit und wir freuen uns schon sehr auf den Workshop mit dir!

## frauen.job.coaching – Lebens- und Karriereplanung für Frauen

### 8.1. Einführung

Für den „doppelten Lebensentwurf“<sup>1</sup> sozialisiert, gehen Frauen häufig davon aus, nicht die ganze Spanne ihres Lebens berufstätig zu sein. In den ersten Jahren des Erwerbslebens haben für viele Ausbildung und Beruf große Priorität<sup>2</sup>, sodass die Qualifikationen von Frauen mit denen der Männer heute jedenfalls vergleichbar sind.<sup>3</sup> Häufig erfolgt jedoch schon die Berufswahl nicht in Hinblick auf eigene Talente und Fähigkeiten bzw. Verdienstmöglichkeiten, sondern auf eine mögliche Vereinbarkeit mit zukünftigen Betreuungspflichten. So planen junge Frauen ihre Berufstätigkeit oft nur bis zur Familiengründung. Strategien und Konzepte für einen langfristigen Karriereweg existieren nur selten.

Nicht auf beruflichen Erfolg hin „programmiert“, planen junge Frauen ihre Laufbahnen selten so bewusst und zielgerichtet wie Männer, indem sie weit weniger auf Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten achten. Auch die finanzielle Seite steht bei der beruflichen Entscheidung vorerst nicht im Vordergrund. Verstärkung erfährt dieser Umstand dadurch, dass Einkommen von Frauen gesamtgesellschaftlich nach wie vor unter dem Aspekt der „Zuverdienerin“ wahrgenommen und festgelegt wird. Somit finden sich Frauen und Mädchen in den „klassischen“ weiblichen Berufsfeldern wieder, welche am Arbeitsmarkt mit geringer Bezahlung und als Teilzeitstellen angeboten werden.

Der „doppelte Lebensentwurf“ bringt ein Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie mit sich - zahlreiche äußere und innere Konfliktpotenziale erschweren Frauen den Zugang zu sich selbst und die Wertschätzung gegenüber den eigenen Fähigkeiten und Stärken.

Die Auseinandersetzung spiegelt sich im individuellen Lebensentwurf und hindert Frauen letztendlich, ihre beruflichen Fähigkeiten wertfrei zu entdecken und zu einem angemessenen Preis zu vermarkten.

#### Chancen durch Empowerment

frauen.job.coaching versteht sich als persönliche Empowerment-Strategie, die ganz bewusst gesellschaftlichen Rollenbilder, Erwartungshaltungen und

Verhaltenskodizes berücksichtigt, die für Frauen wirksam sind. Es stärkt Frauen dabei, ihre Kompetenzen besser wahrzunehmen und zu vertreten.

frauen.job.coaching bietet konkrete Unterstützungs- und Reflexionsmöglichkeiten in der Berufsweggestaltung. Frauen werden dadurch ermächtigt, erfolgreicher im Berufsleben zu agieren und Strategien zu entwickeln, um ihr Berufsleben besser in die Lebensplanung integrieren zu können.

Themen wie das Erkennen der eigenen Fähigkeiten und Stärken, das Erarbeiten von Visionen, die Formulierung von Zielen, das Aufspüren von Hindernissen auf dem Weg in die berufliche Unabhängigkeit, die Erarbeitung von individuellen Lösungen sowie die aktive Gestaltung von Verhandlungsgesprächen stehen im Mittelpunkt der folgenden Coaching-Tools.

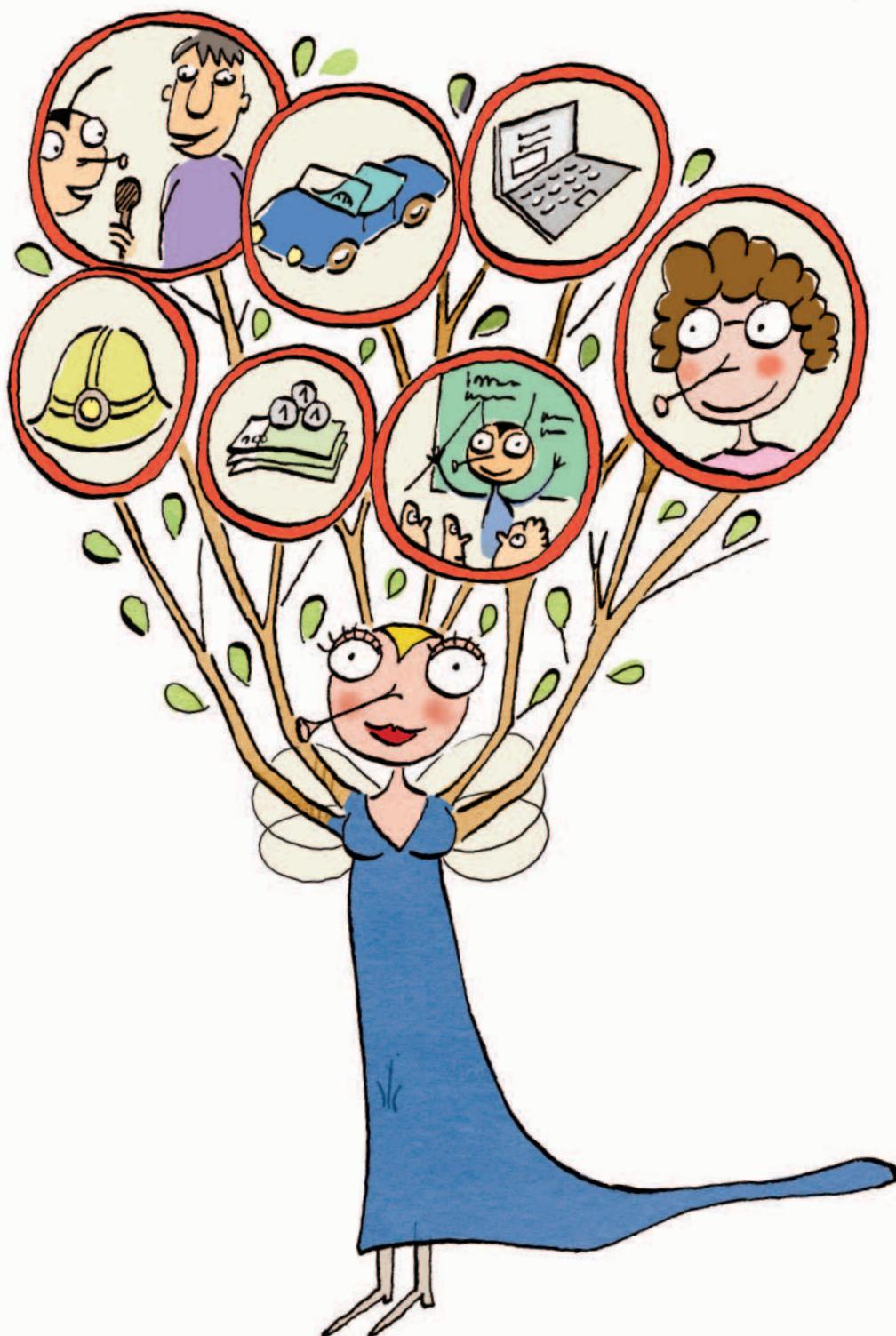
Die vorliegende Auswahl an Coachingmethoden hat sich als besonders bewährt herausgestellt, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Im Rahmen von frauen.job.coaching wurde versucht, den frauenspezifischen Ansatz der jeweiligen Tools in der Einsetzbarkeit und Methodengestaltung aufzubereiten und zu unterstreichen.

Die Methoden eignen sich für die Berufs- und Lebensgestaltung von Frauen und sind für den Einsatz in Coaching, Beratung und Training geeignet.

<sup>1</sup> Siehe auch Kapitel 1.4. „Geschlechterrollen und geschlechtersensible Arbeit“.

<sup>2</sup> Vgl. Astrid Schreyögg: Konfliktcoaching. Anleitung für den Coach. Frankfurt/Main 2002, S.313 ff.

<sup>3</sup> Peter Prenner und Elisabeth Scheiblhofer: Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 – 2000 in Österreich. (Hrsg.), Institut für Höhere Studien, Wien 2001, S. 1.

**8.2. Toolbox frauen.job.coaching**

## Tool 1: Mein Lebensweg

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Mit Wolle oder einer Schnur wird der Lebensweg der Coachee aufgelegt und die Ressourcen und Stärken herausgearbeitet.

#### Ziel

Bei der Arbeit mit dem eigenen Lebensweg bzw. der Lebenslinie werden zentrale Lebensereignisse sowie Stärken und Ressourcen der Coachee sichtbar. Dieses Wissen kann dann zur weiteren Berufsorientierung genutzt werden.

#### Zielgruppe

Frauen, die sich beruflich orientieren wollen und mit Hilfe persönlich bedeutsamer Lebensereignisse ihre Ressourcen und Stärken erkennen möchten. Frauen, die sehr stark in die Selbstreflexion gehen wollen. Diese Übung ist vor allem für Frauen geeignet, die über wenig berufliche Erfahrung verfügen bzw. wenig Zugang zu den eigenen Stärken haben<sup>1</sup>.

#### Dauer

90 Minuten

#### Material

1 Blatt Flipchart Papier  
Wachskreiden  
dicke Filzstifte  
Moderationskarten in zwei Farben  
Wolle bzw. Schnüre

#### Ablauf

Die Coachee legt am Boden mit Hilfe eines Wollfadens bzw. einer Schnur eine Linie auf, um ihr bisheriges Leben von der Geburt bis zur Gegenwart als „Lebenslinie“ zu visualisieren. Neben dem Zeitpunkt der Geburt und der Gegenwart kennzeichnet die Coachee bedeutsame Ereignisse mit den Moderationskarten in der ersten Farbe. Dann schreitet die Coach mit der Coachee die Lebenslinie langsam ab. Sie starten in der „Gegenwart“ und bewegen sich in Richtung „Geburt“, wobei die Coachee über die bedeutsamen Ereignisse erzählt. Von der „Geburt“ aus gehen beide dann wieder zurück in die „Gegenwart“. Die Coachee versucht währenddessen, Fähigkeiten und Ressourcen nachzuspüren, die sie durch die jeweiligen Ereignisse erworben hat.

Die Coach notiert auf jeweils separaten Moderationskarten (in der anderen Farbe) mit und legt sie rund um das dazugehörige Ereignis auf. Jetzt „steigt“ die Coachee aus ihrer Lebenslinie „heraus“, blickt auf ihr Leben zurück und betrachtet die erworbenen Ressourcen und Stärken.

Die Coach sammelt die Moderationskarten mit den Ressourcen und Stärken auf; die Coachee fasst sie zu selbst definierten Themen-Gruppen zusammen, die sie als „Schätze“ für die weitere Berufsorientierung bzw. die Auswahl des zukünftigen Arbeitsfeldes einsetzen kann.

Abschließend reflektieren die beiden kurz den Prozess.

#### Tipps und Erfahrungen

Die Arbeit mit dem Lebensweg führt sehr in die Selbstreflexion und sollte deshalb nur von Coaches durchgeführt werden, die Kenntnisse über und Übung mit Selbsterfahrungsprozessen haben.

<sup>1</sup> Für Frauen mit viel beruflicher Erfahrung eignet sich eher Tool 2 „Mein Karrierebaum“.

## Tool 2: Mein Karrierebaum

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Frauen gehen in ihrer Karriere andere Wege als Männer. So verlaufen weibliche Karrieren nicht so geradlinig wie männliche. Aufgrund der überwiegenden Verantwortlichkeit für Familie und Haushalt sind weibliche Berufsverläufe durch Unterbrechungen wie Familienpausen, durch Wechsel und auch durch Phasen unbezahlter Tätigkeit geprägt. Der Verlauf von Frauenkarrieren kann anschaulich durch das Bild des „Karrierebaums“<sup>2</sup> mit vielen sich verzweigenden Ästen dargestellt werden. So wird sichtbar, was die Coachee im Laufe ihres (Berufs-) Lebens erreicht hat und wo sie heute steht.

#### Ziel

Visualisierung vereinfacht die Reflexion der Ist-Situation. Die Coachees werden sich bewusst, dass ihre Karrierewege nicht linear der klassischen „Karriereleiter“ folgen. Sie lernen zu erkennen, dass gerade in den „Verästelungen“ ihrer Berufslaufbahn viele Fähigkeiten und Ressourcen liegen.

#### Zielgruppe

Frauen, die schon über viele berufliche Erfahrungen und/oder viel Ausbildung verfügen. Frauen, deren Erwerbsverlauf durch Diskontinuität gekennzeichnet ist, und die sich über ihren aktuellen Ist-Stand klar werden wollen.<sup>3</sup>

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Flipchart Papier  
Wachskreiden  
Post-it-Zettelchen

#### Ablauf

Die Coachee zeichnet auf ein Flipchart-Papier einen Baum, der ihren beruflichen Werdegang samt Aus- und Weiterbildungen darstellt. Jedem Ast weist die Coachee wesentliche Ereignisse ihrer beruflichen Laufbahn zu: wichtige Karrierestationen, Aus- und Weiterbildungen, Kinderpausen, ehrenamtliche Tätigkeiten usw.

Sobald sie fertig ist, betrachtet sie das Bild aus einiger Entfernung.

Folgende Fragen unterstützen den Wechsel in die Metaebene: „Bitte betrachten Sie Ihren Karrierebaum. Was fällt Ihnen auf? Was ist Ihnen beim Malen/Zeichnen und Schreiben wichtig geworden? Gab es Blitzlichter – Erkenntnisse – Überraschungen – Irritationen?“. Die Coachee nimmt dazu Stellung.

Nun nähert sich die Coachee erneut ihrer Zeichnung. Sie erklärt kurz die markierten Ereignisse im Karrierebaum. Gleichzeitig benennt sie jene Ressourcen und Fähigkeiten, die zum Meistern der jeweiligen Situationen notwendig waren bzw. die sie aus diesen Situationen gewinnen konnte. Diese Ressourcen und Fähigkeiten schreibt die Coach einzeln auf Post-it-Zettelchen und klebt sie zu den entsprechenden Ereignissen.

Zum Abschluss wechselt die Coachee nochmals in die Metaebene: Die Coach fordert sie auf, ihren Karrierebaum zu betrachten und ihre Gefühle dazu zu benennen. Mit Hilfe der Coach formuliert die Coachee einen Satz für den Ist-Zustand mit dem Fokus in die Zukunft. Beispiel: „Ich sehe, was ich schon alles gelernt und geerntet habe und blicke mit diesen vielen Ressourcen zuversichtlich in die Zukunft!“

Als Hausübung bis zur nächsten Coaching-Einheit notiert die Coachee alle Gedanken, die im Zusammenhang mit dem Karrierebaum auftauchen. Diese Notizen verfestigen das Erlebte. In der darauf folgenden Coaching-Einheit erörtern Coach und Coachee, ob bzw. welche neuen Erkenntnisse gewonnen werden konnten.

#### Tipps und Erfahrungen

Die Coachee benötigt zwischen den Coaching-Einheiten genügend Zeit, um das Erfahrene, das Bewusstgewordene, wirken zu lassen. Daraus können dann neue Handlungsmöglichkeiten entstehen. Wichtig ist, dass die neu gewonnenen Erkenntnisse in der nächsten Einheit aufgegriffen werden und daran mit der Coachee weitergearbeitet wird.

#### Literaturhinweis:

Lisa Fischer, Kerstin Witt-Löw: Karrierebaum statt Karriereleiter. Arbeitsmarktpolitische Perspektiven unter dem Gender-Aspekt, Wien 2002.



<sup>2</sup> Vgl. Lisa Fischer, Kerstin Witt-Löw: Karrierebaum statt Karriereleiter. Arbeitsmarktpolitische Perspektiven unter dem Gender-Aspekt, Wien 2002.

<sup>3</sup> Für Frauen mit wenig beruflicher Erfahrung eignet sich Tool 1 „Mein Lebensweg“ besser.

## Tool 3: Meine Werte

### Methodenblatt



#### Kurzbeschreibung

Gelebte Werte sind der Schlüssel zu einem erfüllten (Berufs-)Leben. In einem fünfschrittigen Verfahren erarbeitet deshalb die Coachee ein Wertesystem, mit Hilfe dessen sie reflektieren kann, welche Werte sie schon lebt und welche sie noch in ihrer Lebens- und Karriereplanung berücksichtigen möchte. Diese Methode ist sehr ausführlich und erstreckt sich über zwei Coaching-Einheiten.

#### Ziel

Die Coachee wird sich ihrer eigenen Werte bewusst und kann weitere Ziele danach ausrichten.

#### Zielgruppe

Frauen, die neue Ziele auf Grundlage ihrer Werte formulieren und umsetzen wollen.

#### Dauer

2 x 60 Minuten (120 Minuten)

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Wen nehme ich auf eine einsame Insel?“

Arbeitsblatt 2 „Positive Eigenschaften und Eigenschaften, die ich nicht positiv bewerte“

Arbeitsblatt 3 „Diese Werte sind für mich wichtig“

Arbeitsblatt 4 „Meine 10 wichtigsten Werte“

1 Blatt Papier

#### Ablauf

Die Coach definiert Werte und erläutert, warum die Arbeit mit Werten wesentlich ist.<sup>4</sup>

#### Schritt 1:

Die Coachee stellt eine Liste mit jenen fünf Personen zusammen, die sie für den Rest ihres Lebens mit auf eine einsame Insel nehmen würde. Weiters notiert sie jene fünf Personen, die sie sicher nicht mitnehmen möchte.<sup>5</sup>

#### Schritt 2:

Nun notiert die Coachee alle wahrnehmbaren positiven Eigenschaften jener Personen, die sie auf die Insel „begleiten“. Bei den Personen, die sie „zu Hause lässt“, benennt sie jene Eigenschaften, die sie als nicht so positiv bewertet bzw. die ihr nicht so wichtig sind.<sup>6</sup> Ein Spiegel des Wertesystems der Coachee entsteht.<sup>7</sup> Die Ergebnisse aus diesem Schritt bewahrt die Coachee für die Weiterarbeit auf.

#### Schritt 3:

Die Coachee benennt nun jene Werte, die für sie zum jetzigen Zeitpunkt bedeutsam sind, indem sie die betreffenden Werte auf der Werteliste<sup>8</sup> ankreuzt. Auf der Liste fehlende Werte ergänzt die Coachee. Das Ergebnis der Werteliste wird nun mit den Eigenschaften jener Menschen verglichen, die mit auf die Insel kommen. Gibt es Parallelen zwischen den bewusst gewählten Werten der Werteliste und den Eigenschaften und Werten der Inselübung? Gibt es Werte, die immer wieder genannt werden? Welcher Schluss lässt sich daraus ziehen? usw.

#### Schritt 4:

Nun wählt die Coachee die zehn wichtigsten Werte aus den drei ersten Schritten aus. Diese Werte stellen die zentralen Werte in ihrem derzeitigen Leben dar.<sup>9</sup>

<sup>4</sup> Siehe Tool 3, Hinweise „Was sind Werte?“

<sup>5</sup> Siehe Tool 3, Arbeitsblatt 1 „Wen nehme ich mit auf eine einsame Insel?“

<sup>6</sup> Siehe Tool 3, Arbeitsblatt 2 „Positive Eigenschaften und Eigenschaften, die ich nicht positiv bewerte“

<sup>7</sup> Die negativ bezeichneten Werte geben Aufschluss darüber, was die Coachee zum jetzigen Zeitpunkt nicht in ihr Leben integrieren möchte.

<sup>8</sup> Siehe Tool 3, Arbeitsblatt 3 „Diese Werte sind für mich wichtig.“

<sup>9</sup> Siehe Tool 3, Arbeitsblatt 4 „Meine 10 wichtigsten Werte.“

## Tool 3: Meine Werte

### Schritt 5:

Die Coachee überlegt, welche der gewählten Werte in der bisherigen Lebens- und Karriereplanung bereits zu finden sind bzw. welche Werte noch berücksichtigt werden müssen.

Dazu wählt die Coachee aus der Liste der „10 wichtigsten Werte“ jene Werte aus, die sie schon in ihrer bisherigen Lebens- und Karriereplanung realisiert. Zum jeweiligen Wert notiert sie, wo sie ihn verortet hat. Beispiel: „Sicherheit: Es ist mir wichtig, finanziell selbständig und unabhängig zu sein, gebe ich meine Berufstätigkeit, auch wenn ich Kinder habe, nicht auf.“

In der ersten Beratungseinheit werden Schritt 1 bis Schritt 4 bearbeitet. Nach Schritt 4 fragt die Coach die Coachee, wie es ihr gerade mit den Werten geht. Sie bittet dann die Coachee: „Nehmen Sie bitte Ihre Unterlagen mit nach Hause. Vielleicht haben Sie Zeit, Ihre Werteliste nochmals durchzugehen, vielleicht fällt Ihnen im Laufe der Zeit noch der eine oder andere Wert ein, der für sie ganz wichtig ist. Sie können diese Arbeit gut nachwirken lassen und dann nochmals Veränderungen vornehmen. Bitte bringen Sie das so genannte „Endergebnis“ zur nächsten Beratungseinheit wieder mit.“



Dann wählt die Coachee jene Werte aus, die bislang noch unberücksichtigt blieben. Sie leitet aus den noch nicht umgesetzten Werten ein Ziel ab. Das Ziel muss noch nicht genau definiert sein. Zum Beispiel: „Sicherheit: Es ist mir wichtig (geworden), finanziell unabhängig zu sein. Aus diesem Grund werde ich mir eine (andere) Arbeit suchen.“

In einer nächsten Einheit kann nun mit der Coachee an der Zielformulierung und -überprüfung gearbeitet werden.

### Variante

Für die Arbeit in zwei zeitlich getrennten Beratungseinheiten:

In der zweiten Beratungseinheit werden die eventuellen Veränderungen betrachtet und dann wird mit Schritt 5 fortgesetzt.

### Tipps und Erfahrungen

Aus Erfahrung ist es gut, in zwei getrennten Einheiten zu arbeiten. Dies ermöglicht der Coachee eine noch ausführlichere bewusste und unbewusste Reflexion ihres Wertesystems.

### Literaturhinweis

Jill Schmelcher: Erfolg kommt nicht von ungefähr – In 7 Schritten zur Life Excellence, Wiesbaden 2003.

## Tool 3: Meine Werte

### Arbeitsblatt 1

#### Wen nehme ich mit auf eine einsame Insel?

Personen, die ich für den Rest meines Lebens auf eine einsame Insel mitnehme (Familienangehörige, wie z.B. Ehemann, Kinder, Eltern sind ausgeschlossen):

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Personen, die ich NICHT mit auf eine einsame Insel nehme:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

## Tool 3: Meine Werte

### Arbeitsblatt 2

#### Positive Eigenschaften und Eigenschaften, die ich nicht positiv bewerte

Positive Eigenschaften, der von mir ausgewählten Personen:

1. Person:

---

2. Person:

---

3. Person:

---

4. Person:

---

5. Person:

---

Eigenschaften, der von mir ausgeschlossenen Personen (Eigenschaften, die ich nicht positiv bewerte)

1. Person:

---

2. Person:

---

3. Person:

---

4. Person:

---

5. Person:

---

## Tool 3: Meine Werte

### Arbeitsblatt 3

Diese Werte sind für mich wichtig:

- |                          |                               |                          |                                      |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Aktivität                     | <input type="checkbox"/> | Liebe                                |
| <input type="checkbox"/> | Aufmerksamkeit                | <input type="checkbox"/> | Mitverantwortung                     |
| <input type="checkbox"/> | Ausdauer                      | <input type="checkbox"/> | Mobilität                            |
| <input type="checkbox"/> | Begeisterungsfähigkeit        | <input type="checkbox"/> | Offenheit für neue Wege und Gedanken |
| <input type="checkbox"/> | Durchsetzungsvermögen         | <input type="checkbox"/> | Ökologiebewusstsein                  |
| <input type="checkbox"/> | gesunder Egoismus             | <input type="checkbox"/> | Optimismus                           |
| <input type="checkbox"/> | Eigenverantwortung            | <input type="checkbox"/> | Pragmatismus                         |
| <input type="checkbox"/> | Einsatzbereitschaft           | <input type="checkbox"/> | Problemlösungsfähigkeit              |
| <input type="checkbox"/> | Fairness                      | <input type="checkbox"/> | Pünktlichkeit                        |
| <input type="checkbox"/> | körperliche Fitness           | <input type="checkbox"/> | Respekt vor anderen                  |
| <input type="checkbox"/> | Flexibilität                  | <input type="checkbox"/> | Selbstwertgefühl                     |
| <input type="checkbox"/> | Freiheitsliebe                | <input type="checkbox"/> | Sicherheit                           |
| <input type="checkbox"/> | Führungsfähigkeit             | <input type="checkbox"/> | Sparsamkeit                          |
| <input type="checkbox"/> | Geborgenheit                  | <input type="checkbox"/> | Teamfähigkeit                        |
| <input type="checkbox"/> | Geduld                        | <input type="checkbox"/> | Toleranz                             |
| <input type="checkbox"/> | Genauigkeit                   | <input type="checkbox"/> | Verschwiegenheit                     |
| <input type="checkbox"/> | Gerechtigkeit                 | <input type="checkbox"/> | Vertrauen                            |
| <input type="checkbox"/> | Glaubwürdigkeit               | <input type="checkbox"/> | Verzeihen                            |
| <input type="checkbox"/> | Großzügigkeit                 | <input type="checkbox"/> | Zielklarheit                         |
| <input type="checkbox"/> | Güte                          | <input type="checkbox"/> | Zielorientierung                     |
| <input type="checkbox"/> | Herausforderungen annehmen    | <input type="checkbox"/> | Zuverlässigkeit                      |
| <input type="checkbox"/> | Hilfsbereitschaft             | <input type="checkbox"/> | zwischenmenschliche Wärme            |
| <input type="checkbox"/> | Höflichkeit                   | <input type="checkbox"/> | _____                                |
| <input type="checkbox"/> | Humor                         | <input type="checkbox"/> | _____                                |
| <input type="checkbox"/> | Kampfbereitschaft             | <input type="checkbox"/> | _____                                |
| <input type="checkbox"/> | (sich nichts gefallen lassen) | <input type="checkbox"/> | _____                                |
| <input type="checkbox"/> | Kompromissfähigkeit           | <input type="checkbox"/> | _____                                |
| <input type="checkbox"/> | Konsequenz                    | <input type="checkbox"/> | _____                                |
| <input type="checkbox"/> | Konzentration                 | <input type="checkbox"/> | _____                                |
| <input type="checkbox"/> | Kooperation                   | <input type="checkbox"/> | _____                                |
| <input type="checkbox"/> | Kreativität                   | <input type="checkbox"/> | _____                                |

Bitte kopieren!

**Tool 3: Meine Werte****Arbeitsblatt 4**

Meine 10 wichtigsten Werte

Was ist mir im Moment wirklich wertvoll?  
Welches sind meine wichtigsten Werte?

Werte können sich ändern oder verschieben. Daher ist es wichtig, diese Übung alle ein bis zwei Jahre zu wiederholen und eventuelle Korrekturen im Wertesystem zu registrieren. Notieren Sie bitte das Datum auf dieses Blatt. So haben Sie bei einer erneuten Reflexion ihres Wertesystems einen Vergleich und können dem Entstehen eines Wertes einen Zeitpunkt zuordnen.

Datum:

Meine zehn wichtigsten Werte:

1	_____
2	_____
3	_____
4	_____
5	_____
6	_____
7	_____
8	_____
9	_____
10	_____

„Das sind  
meine  
wichtigsten  
Werte.“



## Tool 3: Meine Werte

### Hinweisblatt

#### Was sind Werte?<sup>10</sup>

Werte sind Ordnungssysteme und Normen, die das Denken und Handeln von Menschen bestimmen und strukturieren. Ohne Werte besteht keine Orientierung. Werte werden - oft unbewusst - von der Umgebung, von Elternhaus, Religion, Schule, Gesellschaft, Medien etc. übernommen.

Das Wertesystem eines Menschen beeinflusst die Visionen und Wünsche, in der Folge auch die Ziele, die sich eine Person setzt. Es ist deshalb wichtig, sich der eigenen Werte bewusst zu sein, um sinnvoll ein Ziel formulieren und die Zielerreichung planen zu können.

Werte bzw. Wertesysteme können sich im Laufe eines Lebens verändern. Wichtig ist deshalb, die eigenen Wertvorstellungen immer wieder zu reflektieren und zu überdenken. Danach kann die persönliche Lebens- und Karriereplanung neu ausgerichtet, der Kurs korrigiert werden.



<sup>10</sup> Vgl. Gabriele Müller, Kay Hoffman: Systemisches Coaching. Handbuch für die Beraterpraxis, Heidelberg 2003.

## Tool 4: Ziele formulieren und überprüfen

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Ziele haben (Neben-)Wirkungen. Die Coachee formuliert einen Zielsatz anhand bestimmter Kriterien. Gemeinsam mit der Coach überprüft sie in einem Interview die Vor- und Nachteile eines Zieles und reflektiert, ob sie das Ziel auch tatsächlich erreichen möchte.

#### Ziel

Durch die Formulierung eines Zielsatzes bekommt ein Ziel Kraft. Durch das Interview werden Konsequenzen, Unterstützungsmöglichkeiten, Ressourcen und Hindernisse deutlich.

#### Zielgruppe

Frauen, die eine Standortbestimmung gemacht haben und daraus Ziele ableiten möchten. Frauen, die ein Ziel vor Augen haben, aber sich noch nicht sicher sind, ob sie es auch erreichen möchten. Frauen, die ein Ziel vor Augen haben und die Vor- und Nachteile des Ziels überprüfen wollen.

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Moderationskarte für den Zielsatz  
Arbeitsblatt „Zielarbeit-Interview“  
Papier zum Notieren der Interview-Antworten

#### Ablauf

Die Coachee formuliert einen Zielsatz. Gemeinsam mit der Coach überprüft sie ihn nach folgenden Kriterien:

1. **Formulierung in der Gegenwart** – Die Coachee formuliert den Zielsatz, als wäre sie bereits am Ziel. Beispiel: „Es ist jetzt das Jahr 2012. Ich habe meine Ausbildung abgeschlossen und bin Lehrerin.“
2. **Aktivformulierung:** Statt „Ich möchte gerne Lehrerin werden.“ besser: „Ich bin Lehrerin.“
3. **Positivformulierung:** Statt „Ich möchte nicht immer die gleiche Arbeit machen, darum ...“ besser: „Ich liebe die Abwechslung, darum ...“
4. **Eigenverantwortung:** Nicht „Mein Partner muss ...“ sondern: „Ich ....“

5. Mit hohem **attraktivem Charakter:** Das Ziel muss einen hohen Anreiz haben, sehr attraktiv und erstrebenswert für die Coachee sein, die es ansteuert.

6. **Realistische Erreichbarkeit:** Ziele müssen fordern, dürfen aber nicht überfordern.

Erfüllt der Zielsatz alle Kriterien, überprüft die Coachee seine Stimmigkeit, indem sie ihn aufrecht stehend laut ausspricht.

Im letzten Schritt wird die Coachee anhand des Fragebogens<sup>11</sup> interviewt. Die Coach schreibt für die Coachee mit. Eventuell muss bei den einzelnen Fragen nachgefragt oder etwas vertieft werden. Im Anschluss an das Coaching erhält die Coachee den Fragebogen.

#### Literaturhinweis

René Reichel, Reinhold Rabenstein: Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision, Münster 2001.

## Tool 4: Ziele formulieren und überprüfen

### Arbeitsblatt

#### Zielarbeit - Interview<sup>12</sup>

1. „Woran merken Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?“  
\_\_\_\_\_
2. Wer merkt noch, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben (Familie, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Freundinnen und Freunde)? Woran merken es die anderen?  
\_\_\_\_\_
3. Was ist das Gute am jetzigen Zustand?  
\_\_\_\_\_
4. Wer kann Sie bei der Zielerreichung unterstützen? Wie können Sie diese Person einbinden?  
\_\_\_\_\_
5. Wenn Sie das Ziel erreicht haben: Was ist der Lohn, Gewinn für Sie / für andere?  
\_\_\_\_\_
6. Was ist der Preis für Sie bzw. für andere?  
\_\_\_\_\_
7. „Himmelsleiter“ : Erstellen Sie eine Treppe mit den ersten drei Arbeitsschritten zur Zielerreichung. Überlegen Sie dabei den Zeitrahmen und was genau in diesen Schritten passieren soll.  
\_\_\_\_\_
8. „Kellerstiege“ : Überlegen Sie drei wirksame Strategien, die Ihnen helfen könnten, das Vorhaben hinauszuzögern oder zu verhindern!  
\_\_\_\_\_
9. Rast: Planen Sie den ersten Zwischenstopp am Weg ein! Wie und mit wem werden Sie die Zwischenreflexion gestalten?  
\_\_\_\_\_
10. Wie werden Sie das gelungene Vorhaben feiern?  
\_\_\_\_\_
11. Wollen Sie dieses Ziel wirklich erreichen?  
\_\_\_\_\_

<sup>12</sup> Nach René Reichel, Reinhold Rabenstein: Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision, Münster 2001.

## Tool 5: Träumerin – Realistin – Kritikerin

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Diese Methode ist nach der Idee des Schöpfer von Mickey Mouse aufgebaut, der seine visionären Projekte aus drei verschiedenen Blickwinkeln durchleuchtete. Nachdem die Coachee ihr Ziel oder ihre Vision benannt hat, versetzt sie sich in die Rolle der Träumerin und hält alle Ideen, auch die verrücktesten fest. Dann nimmt sie die Perspektive der Realistin ein und überlegt, wie sie ihre Träume wahr werden lassen kann. Zum Schluss prüft sie in der Rolle der strengen Kritikerin ihre Vision. Diese Strategie ist sehr hilfreich bei der Verwirklichung bereits definierter Ziele.

#### Ziel

Visionen und Ziele werden aus drei verschiedenen Blickwinkeln überprüft, um neue Impulse und Ideen für Zielumsetzungen zu erhalten.

#### Zielgruppe

Frauen, die ihre Visionen und Ziele überprüfen und reflektieren möchten.

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Moderationskarten  
Flipchart-Papier

#### Ablauf

Die Coach hat drei Moderationskarten, die sie jeweils mit „Träumerin“, „Realistin“ und „Kritikerin“ beschriftet. Nachdem die Coachee ihre Vision bzw. ihr Ziel geschildert hat, notiert die Coach das Ziel, die Vision, das Projekt oder den Zielsatz auf eine vierte Moderationskarte.

Die Coachee legt nun die Karte mit dem Ziel im Raum auf den Boden. Ebenso verteilt sie die anderen Karten im Raum.

Als erstes nimmt die Coachee die Rolle der Träumerin ein. Dazu stellt sie sich auf die Karte „Träumerin“ und spürt in Richtung „Ziel“. Sie spricht alles laut aus, was ihr aus der Position der Träumerin in den Sinn kommt. Die Coach schreibt für sie auf Moderationskarten mit. Diese werden dann auf dem Boden zwischen „Träumerin“ und „Ziel“ aufgelegt.

Nach den Überlegungen der Träumerin wechselt die Coachee Perspektive und Standort und nimmt die Rolle der Realistin ein. Aus dieser Position überprüft sie, wie sie ihre Träume wahr werden lassen kann und was sie dazu benötigt. Die Coach notiert wie schon zuvor mit und legt die Moderationskarten entsprechend auf.

Als letztes übernimmt die Coachee die Rolle der strengen Kritikerin und sucht nach Verbesserungsmöglichkeiten. Die Moderationskarten mit den Verbesserungsvorschlägen werden ebenso aufgelegt.

Nun geht die Coachee mit Hilfe folgender Fragen in die Meta-Ebene: „Bitte treten Sie ein bisschen zurück und schauen so mit Abstand auf die Karten. Was fällt Ihnen auf, wenn Sie aus der Metaebene auf die Karten schauen? Gibt es etwas, was Sie freut? Was Sie verwirrt? Oder etwas, was Sie neugierig macht?“

Die wichtigsten Aspekte der Träumerin, der Realistin und der strengen Kritikerin werden auf einem Flipchart-Papier gesammelt, das die Coachee als „Ideenpool“ für die Umsetzung ihres Zieles bzw. ihrer Vision mit nach Hause nehmen kann.

#### Literaturhinweis

Seiwert-Coaching-Brief, [www.coaching-briefe.de](http://www.coaching-briefe.de)



## Tool 6: Hinderliche Einstellungen überprüfen und ändern

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Durch die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Aspekten von Widerständen oder Glaubenssätzen entstehen neue Sichtweisen. Mit dieser Methode können hinderliche Einstellungen bearbeitet werden. Die Methode eignet sich nicht für die erste Einheit eines Coachingprozesses. Sie kommt dann zum Einsatz, wenn Widerstände oder Glaubenssätze die Zielerreichung behindern.

#### Ziel

Die Coachee entdeckt ihre eigenen Widerstände und hinderlichen Einstellungen. Durch die genaue Betrachtung wird ein Veränderungsprozess in Gang gesetzt.

#### Zielgruppe

Frauen, die etwas in ihrem Berufsleben ändern wollen, aber von eigenen Einstellungen bzw. Glaubenssätzen daran gehindert werden.

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Papier  
Flipchart-Papier

#### Ablauf

Die Coach fragt nach den Widerständen, die die Coachee im Zusammenhang mit einer Entscheidung bzw. einer Handlung bei sich wahrnehmen kann. Hat die Coachee Schwierigkeiten damit, ihre eigenen Widerstände wahrzunehmen bzw. zu benennen, meldet die Coach von außen wahrgenommene Widerstände in Form eines Feedbacks zurück. Die Coachee überprüft, ob die Rückmeldung für sie stimmig ist, ob der Aspekt gegebenenfalls einen blinden Fleck in ihrer Eigenwahrnehmung darstellt.

Die Coachee fasst nun den Hinderungsgrund für den Veränderungsprozess in einem prägnanten Satz zusammen. Manchmal ist es dazu hilfreich, einen Glaubenssatz zu formulieren, mit dem tiefliegende Überzeugungen offenbar werden. Beispiel: Die Coachee erklärt, dass sie eine bestimmte Anstellung nicht annehmen kann, weil ihr Kind nicht gut versorgt sei. Sie formuliert als Hinderungsgrund: „Mein Kind ist nicht ausreichend versorgt, es muss gut versorgt sein.“

Die Coach geht den Widerständen mit Fragen auf den Grund, um zum dahinterliegenden Wert zu gelangen. Dieser Wert muss für die Coachee erhalten bleiben, in dem er in den Lösungsansatz transformiert wird. Fortsetzung des Beispiels: Die Coach fragt weiter: „Was braucht es dazu, dass Ihr Kind gut versorgt ist?“ Die Antwort der Coachee ist: „Eine gute und verlässliche Betreuung.“ Die gute Betreuung des Kindes stellt somit den Wert dar, der erhalten bleiben muss, damit Veränderung stattfinden kann.

Weitere Fragen, mit welchen die Coach durch den Prozess leiten kann:

- „Welche Fähigkeiten sind mit dieser Einstellung verbunden? Welcher positive Kern steckt in dieser Überzeugung? oder: Was muss eine Person können, die nach dieser Überzeugung lebt? Wer kann diesen Wert sichern bzw. wie kann der Wert gesichert bleiben?“
- „Inwiefern wirkt sich diese Einstellung bzw. Überzeugung auf das Erreichen Ihres momentanen Zieles hinderlich aus?“ Bei dieser Frage ist es hilfreich, wenn die Coachee nach Beispielen sucht.
- „Was ist das Gegenteil dieser Einstellung? Wie würde sich eine Person verhalten, die vom Gegenteil überzeugt ist?“
- „Welche Auswirkungen hat die Überzeugung auf Sie? Was bewirkt diese Überzeugung, egal, ob gewollt oder nicht? Welche Auswirkungen hat diese Überzeugung auf andere?“
- „Würdigen Sie die Überzeugung bzw. Einstellung in ihrer Bedeutung für das eigene Leben. Versuchen Sie herauszufinden, welchen Nutzen Ihre Überzeugung bisher hatte. Denken Sie solange nach, bis Sie mindestens einen Nutzen gefunden haben.“
- „Was würde sich ändern, wenn Sie die hinderliche Überzeugung aufgeben würden? Was wäre dann anders in Ihrem Leben? Was hätten Sie gewonnen? Was wäre der Preis?“

## Tool 6: Hinderliche Einstellungen überprüfen und ändern

- Fazit ziehen: „Welche Perspektive war jetzt für Sie wichtig oder neu? Was möchten Sie verändern? Was möchten Sie behalten? Was möchten Sie neu formulieren? Wie heißt die veränderte Einstellung bzw. Überzeugung, die jetzt für ihr Leben besser passt?“

Die veränderte Einstellung wird wieder auf einem Blatt oder einem Flipchart-Papier festgehalten, das die Coachee mitnimmt. Weisen Sie darauf hin, dass in der nächsten Coachingeinheit die veränderte Einstellung nochmals betrachtet wird.

### Variante

Nachdem der Wert der bisherigen Einstellung die notwendige Akzeptanz und den entsprechenden Raum bekommen hat, kann nach Alternativen gesucht werden. Fortsetzung des Beispiels: Coachee sucht mit Hilfe der Coach nach Alternativen zur Kinderbetreuung: „Wie kann eine gute und verlässliche Betreuung gewährleistet werden?“

### Tipps und Erfahrungen

Es wird empfohlen, in der darauf folgenden Coaching-Einheit nochmals auf die veränderte Einstellung hinzuschauen. Falls die Coachee noch Hindernisse verspürt, die neu formulierte Einstellung anzunehmen, muss nochmals an der Erarbeitung und Formulierung einer Alternative zur „hinderlichen Einstellung“ gearbeitet werden.



## Tool 7: Potenzial-Transformation

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

In aktuellen Problemsituationen können Fähigkeiten und Tätigkeiten, auf die eine Person stolz ist, als Muster abgeleitet und nutzbar gemacht werden.

#### Ziel

Vorhandene Fähigkeiten werden in einem anderen Kontext zur Problemlösung eingesetzt.

#### Zielgruppe

Frauen, die ihre Potenziale nicht für ihre berufliche Veränderung nutzen können.

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Moderationskarten

#### Ablauf

Die Coachee schildert ihre Schwierigkeiten bei der Umsetzung eines bestimmten Zieles.

Danach erzählt die Coachee über Tätigkeiten, die sie gut kann und gerne praktiziert (z. B. Hobbys, bevorzugte Alltagsaktivitäten, Ehrenamt, Veranstaltungen organisieren). Mit folgenden oder ähnlichen Fragen lotet die Coach das Potenzial aus: „Auf was müssen Sie besonders achten, wenn Sie diese Tätigkeit ausführen? Worauf kommt es da an? Wie gehen Sie bei der Umsetzung der Tätigkeit genau vor? Welche Fähigkeiten braucht eine Person, um diese Tätigkeit gut ausführen zu können?“ Die Coach schreibt die Umsetzungsstrategien und Fähigkeiten der Coachee stichwortartig auf Moderationskarten mit.

Die Moderationskarten werden nun auf dem Boden aufgelegt. Die Coachee nimmt eine der Karten und überlegt, wie ihr diese Fähigkeit bzw. Strategie in ihrem aktuellen Problem nützlich sein könnte. Die Coach fragt dabei: „Was bedeutet diese Fähigkeit bzw. Strategie übertragen auf die von Ihnen beschriebene Problemsituation?“ Auf diese Weise arbeiten Coach und Coachee Karte für Karte ab.

Im nächsten Schritt erwägen Coach und Coachee, was es bedeuten würde, wenn alle sichtbar gewordenen Potenziale und Strategien auf die aktuelle Situation übertragen und Anwendung finden würden: „Was hätte es für Auswirkungen, wenn Sie alle diese Potenziale, die Sie jetzt genannt haben, in Ihrer aktuellen Problemlage anwenden würden?“

Die Coachee konkretisiert eine bis drei Strategien, die sie in ihrem bekannten Tätigkeitsbereich erfolgreich einsetzt und die sie in der aktuellen Problemsituation anwenden möchte.

#### Beispiel:

Die Coachee organisiert im Rahmen ihres Ehrenamtes Schulfeste. Die Coachee hat somit organisatorische Fähigkeiten, sie ist kreativ und weiß auch, was Menschen brauchen, um sich wohl zu fühlen. Diese Fähigkeiten können im Veranstaltungsmanagement eingesetzt werden.

Die konkreten Ideen werden aufgeschrieben und die Umsetzung in der nächsten Coachingeinheit reflektiert.

#### Tipps und Erfahrungen

Oft ist es hilfreich, wenn die Coach jene Fähigkeiten der Coachee benennt, die sie aus der Beschreibung der Tätigkeiten ableiten kann. Dieses Feedback kann das Spektrum der Selbstwahrnehmung der Coachee erweitern und Fähigkeiten bewusst machen.

#### Quellenangabe

Sonja Radatz: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 2002, Wien, S. 234.

## Tool 8: Karriereplanung

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Eine systematische und strukturierte Herangehensweise an Karriere- und Laufbahnplanung ist wichtig. Mit Lebenslinienarbeit werden die Schritte für die nächsten Jahre oder die nächste Zeit geplant. Diesem Tool sollte bereits eine Ist-Analyse<sup>13</sup> und Ziellarbeit<sup>14</sup> vorangegangen sein.

#### Ziel

Durch diese Methode entsteht ein strukturierter Karriere- und Lebensplan.

#### Zielgruppe

Frauen, die schon ein Ziel vor Augen haben und nun ganz konkrete Schritte für diese Zielerreichung formulieren möchten.

#### Dauer

60 – 90 Minuten

#### Material

Moderationskarten

#### für die Variante:

Moderationskarten

Karten (z. B. Ansichtskarten, Karten mit verschiedenen Motiven, FreeCards mit passenden Motiven)

Schnur

Wäscheklammern

#### Ablauf

Die Coachee formuliert ihr Ziel, welches sie schon in einem vorangegangenen Coaching ausgearbeitet hat. Die Coachee markiert im Raum zwei Positionen mit jeweils einer Moderationskarte „Jetzt“ und „Mein Ziel“. Sie definiert den Zeitraum zwischen den beiden Markierungen, z. B. sechs Monate, ein Jahr oder zwei Jahre.

Die Coachee stellt sich zur „Jetzt“-Karte und geht langsam in Richtung Ziel. Immer wenn sie für die Zielerreichung etwas tun muss, z.B. sich zu einer Weiterbildung anmelden, eine Person für die Betreuung der Kinder organisieren, eine Seminararbeit schreiben, sich bewerben usw., legt sie eine Moderationskarte auf den Boden. Diese Moderationskarten werden mit den jeweiligen Aufgaben beschriftet.

Wenn der Zeitraum zwischen Ausgangsposition und Zielerreichung über ein halbes Jahr dauert, ist es sinnvoll, zu den Arbeitsschritten auch eine Zeitangabe auf die Karte zu schreiben (z. B. genaues Datum, Zeitrahmen von - bis).

Am Ziel angelangt, spürt die Coachee nach, wie sich die Zielerreichung jetzt anfühlt. Sie kann sich umdrehen, auf die Schritte blicken und bei Bedarf noch etwas verändern. Beispiele: Zeiträume vergrößern, Anzahl der Arbeitsschritte reduzieren, usw.

Wenn die Coachee das Gefühl hat, dass jetzt der „Weg zum Ziel“ stimmt, sammelt sie die Karten der Reihenfolge nach ein und hält damit eine schriftliche Planung für ihr Projekt in Händen.

#### Variante

Die Coachee markiert im Raum zwei Positionen mit jeweils einer Moderationskarte „Jetzt“ und „Mein Ziel“. Sie definiert nochmals den Zeitraum zwischen diesen zwei Markierungen, z.B. sechs Monate, ein Jahr oder zwei Jahre. Zwischen die Markierungen legt sie eine Schnur.

Die Coachee stellt sich nun zur „Jetzt“-Karte und geht langsam in Richtung Ziel. Sie formuliert, was sie für die Zielerreichung tun muss, z. B. sich zu einer Weiterbildung anmelden, eine Person für die Betreuung der Kinder organisieren, eine Seminararbeit schreiben, sich bewerben. Dann assoziiert sie ihre Gedanken mit einer der Postkarten, die die Coach vorher am Boden oder auf einem Tisch ausgebreitet hat. Auf einer Moderationskarte wird die Aufgabe vermerkt. Beide Karten klammert die Coachee mit Hilfe einer Wäscheklammer an die Schnur.

Am Ziel angelangt, spürt die Coachee nach, wie sich die Zielerreichung jetzt anfühlt. Sie kann sich auch umdrehen, auf die Schritte blicken und bei Bedarf noch etwas verändern wie z. B. Zeiträume vergrößern, Anzahl der Arbeitsschritte reduzieren, usw.

Wenn die Coachee das Gefühl hat, dass jetzt der „Weg zum Ziel“ stimmt, sammelt sie die Moderationskarten der Reihenfolge nach ein und erhält damit eine schriftliche Planung für ihr Projekt. Wenn möglich und gewünscht, kann die Coach der Coachee eine oder mehrere der gewählten Karten zur Erinnerung schenken.

<sup>13</sup> Siehe Tool 2 „Der Karrierebaum“.

<sup>14</sup> Siehe Tool 4 „Ziele formulieren und überprüfen“ oder Tool 5 „Träumerin, Realistin, Kritikerin“.

## Tool 9: Welche Weiterbildung bzw. Ausbildung ist für mich sinnvoll?

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Frauen kommen oft mit spontanen Weiterbildungsideen ins Coaching. Sie möchten wissen, was sie mit einer Weiterbildung alles tun können. Manche haben sich noch keine klaren Vorstellungen, sind aber fest überzeugt, damit beruflich erfolgreich sein zu können. Mit der Checkliste können Frauen einerseits ihre Weiterbildungsideen überprüfen und konkretisieren. Andererseits können sie klären, ob sie die Voraussetzungen für die entsprechende Weiterbildung bzw. Ausbildung mitbringen.

#### Ziel

Weiterbildungs- bzw. Ausbildungswünsche werden überprüft und Entscheidungssicherheit erhöht.

#### Zielgruppe

Frauen, die eine Weiterbildung bzw. Ausbildung anstreben und sich noch nicht auf dem Arbeitsmarkt über den Einsatz der Weiterbildung umgesehen haben.

#### Dauer

60 Minuten + Hausübung

#### Material

Arbeitsblatt „Checkliste Weiterbildung und Ausbildung“

#### Ablauf

Wenn die Coachee von einem Weiterbildungs- bzw. Ausbildungswunsch erzählt und noch sehr verunsichert ist, unterstützen die Fragen auf dem Fragebogen<sup>15</sup> bei der Reflexion. Die Fragen sind erweiterbar. Jene Fragestellungen, bei denen die Coachee keine Antwort oder noch zu wenige Informationen hat, werden ihr als Hausübung mitgegeben. Die Coachee bearbeitet und recherchiert die offenen Fragen bis zur nächsten Coachingeinheit.

Komplexe Fragestellungen, z. B. Evaluierung des Arbeitsmarktes bedürfen der Unterstützung durch die Coach. Sie kann der Coachee hilfreiche Tipps geben, wo und wie Informationen gesammelt und recherchiert werden können.

#### Tipps und Erfahrungen

Meist haben sich Frauen mit Weiterbildungswünschen im Vorfeld wenig bis gar nicht informiert.

Sie begeistern sich schnell für das, was sie gerade hören oder lesen, ohne die weitreichenden Konsequenzen – im Positiven wie im Negativen – zu bedenken und zu beachten. Wir empfehlen daher, auf diese Themen einzugehen und für die Beantwortung der vorgeschlagenen und auch anderen Fragen ausreichend Zeit einzuräumen.



<sup>15</sup> Siehe Tool 9, Arbeitsblatt 1 „Checkliste Weiterbildung und Ausbildung“.

## Tool 9: Welche Weiterbildung bzw. Ausbildung ist für mich sinnvoll?

### Arbeitsblatt

#### Checkliste Weiterbildung und Ausbildung<sup>16</sup>

Die Weiterbildung bzw. Ausbildung – Organisation, Finanzen

1. „Welche Weiterbildung bzw. Ausbildung interessiert Sie?“
2. „Was möchten Sie nach dem Abschluss der Weiterbildung bzw. Ausbildung machen?“
3. „Werden am aktuellen Arbeitsmarkt Arbeitsmöglichkeiten für Absolventinnen dieser Weiterbildung bzw. Ausbildung angeboten? Wenn ja, woher haben Sie diese Information und wie alt ist sie? Wenn nein, wo können Sie sich diese Information besorgen?“
4. „Ist die von Ihnen gewünschte Ausbildung bei einem Ausbildungsverband anerkannt, bekommen Sie nach Abschluss der Ausbildung einen Gewerbeschein oder die Anerkennung als Berufsausbildung (z.B. nach Abschluss einer Fachhochschule oder eines Studiums)?“
5. „Wer bietet diese Weiterbildung bzw. Ausbildung an?“
6. „Wie hoch sind die Kosten für die Weiterbildung bzw. Ausbildung? Können Sie die Kosten der Weiterbildung selbst tragen?“
7. „Gibt es Förderungen, Zuschüsse, etc. für die Weiterbildung bzw. Ausbildung? Wenn ja, von welcher Institution und in welcher Höhe? Wenn es Ihnen nicht bekannt ist, wo und bis wann können Sie diese Informationen beschaffen?“
8. „Lässt sich die Ausbildung zeitlich mit Ihren sonstigen Verpflichtungen vereinbaren?“
9. „Sind Sie über die Voraussetzungen, die zur Teilnahme an der Weiterbildung bzw. Ausbildung gefordert werden, informiert? Wenn ja, erfüllen Sie diese? Wenn Sie die Voraussetzungen nicht kennen, bis wann können Sie sich diese Informationen beschaffen?“

#### Persönliche Motivation und Lerngewohnheiten

1. „Was interessiert Sie persönlich an dieser Weiterbildung bzw. Ausbildung?“
2. „Wo sehen Sie sich am Ende der Weiterbildung? Wo sehen Sie sich ein Jahr nach der Weiterbildung?“
3. „Wie hoch ist der Lernaufwand für die Weiterbildung bzw. Ausbildung?“
4. „Sind Sie es gewohnt zu lernen? Haben Sie das nötige Umfeld, um in Ruhe lernen zu können?“
5. „Ist die Lernform der Weiterbildung bzw. Ausbildung passend für Sie (Lerngruppen, selbständiges Lernen, Frontalunterricht, ...)?“

#### Lebensbalance

1. „Welchen Einfluss wird die Weiterbildung bzw. Ausbildung auf Ihr Berufsleben haben?“
2. „Welchen Einfluss wird die Weiterbildung bzw. Ausbildung auf Ihr Privatleben haben?“
3. „Von wem bekommen Sie ideale Unterstützung?“
4. „Brauchen Sie Unterstützung bei der Organisation der Familie (z.B. Kinderbetreuung, Haushaltshilfe)? Wenn ja, von wem bekommen Sie diese Unterstützung? Wenn nein, wie können Sie sie organisieren?“

<sup>16</sup> Nach einer Idee von Anna Stiftinger: Checkliste für Frauen – für Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, NORA 2003.

## Tool 10: Verhandlungen führen

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

In einem Rollenspiel reflektiert die Coachee eigene Verhaltensmuster und Gefühle, welche in einem schwierigen Gespräch oder in Verhandlungssituationen wiederkehren. Die Coachee beobachtet sich selbst aus der Rolle ihres Gegenübers, indem sie die Rolle ihrer Gesprächspartnerin bzw. ihres Gesprächspartners einnimmt. Das Rollenspiel versteht sich als Alternative zu Verhaltenstipps. Der Fokuswechsel ermöglicht ein Lernen durch Erkenntnis, welches das Wissen zu Gesprächs- und Verhandlungstechniken ergänzt.

#### Ziel

Ziel ist, dass sich die Coachee von außen wahrnimmt, indem sie in die Rolle ihres Gegenübers schlüpft. Der Perspektivenwechsel macht eigenes Verhalten bewusst und damit veränderbar. Auf dieser Basis können neue Muster erprobt und Sicherheit in Verhandlungen gewonnen werden.

#### Zielgruppe

Frauen, die vor einem schwierigen oder herausfordernden Verhandlungs- oder Bewerbungsgespräch stehen und sich darauf gut vorbereiten möchten.

#### Dauer

75 Minuten

#### Ablauf

Die Coachee beschreibt das bevorstehende Gespräch und ihr Gegenüber. Die Rollen werden definiert und räumlich verankert. Die Coach übernimmt die Rolle der Coachee im Gespräch. Die Coachee spielt ihr Gegenüber im Verhandlungsgespräch, also ihre zukünftige Gesprächspartnerin bzw. ihren zukünftigen Gesprächspartner. Ein Platzwechsel ist ratsam, denn er erleichtert den Perspektivenwechsel. Die Coachee bekommt den Auftrag, sich aus der Rolle der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners zu beobachten. Sie achtet darauf, welche Gefühle und Gedanken das Verhalten ihres Gegenübers in ihr auslösen. Die Coach wiederum imitiert typische Verhaltensweisen der Coachee, ohne diese jedoch zu überzeichnen.

Nach dem Rollenspiel folgt eine Auswertungsphase: Die Coach arbeitet mit der Coachee die Ergebnisse des gespielten Gesprächs heraus.

Folgende Fragen können dabei hilfreich sein: „Was ist Ihnen aufgefallen? Was ist Ihnen wichtig geworden?“

Was hat Sie verwundert? Was möchten Sie auf keinen Fall tun? Was hat Ihnen als Gesprächspartnerin gut getan? Gibt es Punkte, an denen Sie noch weiterarbeiten möchten? Was können Sie für das Gespräch in der Realität verwenden?“ usw.

Aus diesen Erkenntnissen entwickelt die Coachee alternative Handlungsmöglichkeiten, die sie gegen weniger erfolgreiche Verhaltensmuster austauschen kann. Beispiel: Die Coachee hat aus der Rolle der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners ein tendenziell passives Verhalten an sich beobachtet. Sie hat erkannt, dass sie im Gespräch häufiger reagiert als agiert. Die Coach fragt in diesem Zusammenhang: „Wie würden Sie sich aus der Rolle des Gegenübers aktiver erleben? Welches Verhalten hätten Sie sich aus Sicht der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners gewünscht?“ Die Antwort könnte lauten: Aktives Verhalten äußert sich, indem Fragen gestellt und damit der Gesprächsverlauf mitgestaltet wird.

Abschließend wird die konkrete Vorgangsweise mit der Coachee besprochen und eine Choreographie des zukünftigen Gesprächs entworfen.

#### Variante

Die Coachee kann in einem zweiten Durchgang des Rollenspiels sich selbst spielen und dabei ihre Erkenntnisse und konkreten Ideen anwenden.

#### Quellenangabe

Sonja Radatz: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, Wien 2002, S. 230.

## Tool 11: Berufsorientierung - Themen für Hausübungen zwischen den Coaching-Einheiten

### Methodenblatt

Immer wieder bringen Coachees Fragestellungen im Zusammenhang mit der beruflichen Orientierung in das Coaching. Die Coachees sollten ermutigt werden, konkrete Informationen zu Berufsbildern, Jobangeboten und Verdienstmöglichkeiten selbst - in Form von Hausübungen – zu recherchieren. Hier finden Sie eine Liste von oft gestellten Fragen und Hinweisen, wie und wo recherchiert werden kann.

- **In welchen Berufen werden Jobs angeboten?** Recherche: AMS, Anzeigen- und Karriereteil von Zeitungen, Internet-Jobbörsen, Berufsverbandszeitungen, Herumfragen
- **Wie viel kann ich in meinem Wunschjob verdienen?** Recherche: Kollektivverträge, Arbeiterkammer, Personalvermittlungsbüro, Menschen, die in diesem Berufsfeld arbeiten
- **Informationen zu Berufsbildern:** Recherche: unter [www.ams.or.at](http://www.ams.or.at), „Berufsinfo & Weiterbildung“ weiter zu „Berufsinfokatalog“ weiter zu „Beruflexika“ oder bei den BIZ – BerufsInformationszentren der AMS-Standorte Bregenz und Bludenz, beim BIFO Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg, 6850 Dornbirn, Marktstraße 12 oder [www.bifo.at](http://www.bifo.at), Internetrecherche, Schnuppertage in Betrieben
- **Welche aktuellen Trends am Arbeitsmarkt zeichnen sich ab?** Recherche: unter [www.ams.or.at](http://www.ams.or.at), „Berufsinfo & Weiterbildung“ weiter zu „Qualifikations-Barometer“, bei Personalvermittlungsbüros usw.
- **Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es?** Recherche: Arbeiterkammer, Internet, Internetdatenbanken (z.B. [www.piffikus.at](http://www.piffikus.at)), Bildungshäuser, Weiterbildungsverbände wie Volkshochschulen, Fernstudienzentren, Weiterbildungsinstitute: z.B. Schloss Hofen ([www.schlosshofen.at](http://www.schlosshofen.at))
- **Wie komme ich zu Informationen betreffend Gewerbeberechtigung?** Individuelle Recherche wird empfohlen: GründerInnenservice der WKO – Wirtschaftskammer Österreich, [www.wko.at](http://www.wko.at)

#### · **Wo gibt es eine für meine Kinder in Frage kommende Betreuung?**

Nachfragen beim Bürgerservice der jeweiligen Gemeinde, beim Familypoint des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, Bregenz.

#### · **Netzwerke**

Netzwerke sind wichtig zur gegenseitigen Unterstützung, zum Informations- und Ideenaustausch und zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Internetrecherche, „Frau in der Wirtschaft“ der WKO – Wirtschaftskammer Österreich, [www.wko.at](http://www.wko.at)

#### · **Mentoring**

Allgemein bezeichnet das Wort „Mentorin“ die Rolle einer Ratgeberin. Eine erfahrene Person unterstützt eine zweite Person, indem sie ihr Wissen und ihre Erfahrung weitergibt. Informationen dazu gibt es beim MentoringPoint im FrauenInformationszentrum FEMAIL in Feldkirch<sup>17</sup>.

## paar.coaching – Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

### 9.1. Einführung

In Liebesbeziehungen über Geld zu sprechen, gilt auch heute noch als Tabu. Zu Beginn einer Partnerschaft schieben Paare Geld-Gespräche gerne auf die lange Bank. Könnte die eine oder der andere eine solche Diskussion doch als Ausdruck mangelnden Vertrauens in die gemeinsame Zukunft werten. Kommt dann aber die (erste) Krise, werden aus Geldfragen schnell Machtfragen. Darum zählt Geld, neben Eifersucht, zu den großen Themen, über die in Partnerschaften am häufigsten gestritten wird. Die Qualität einer Partnerschaft zeigt sich eben nicht zuletzt darin, wie Paare mit dem Finanzthema umgehen.

#### Partnerschaft als Wirtschaftsgemeinschaft

Partnerschaft darf sowohl als Lebens- als auch als Wirtschaftsgemeinschaft verstanden werden, in der ein Paar agiert, als führe es gleichberechtigt ein Familienunternehmen: Ökonomische Entscheidungen werden gemeinsam – unter Berücksichtigung der zugrunde liegenden Werte – getroffen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit stehen als gemeinsam zu lösende Fragestellungen im Beziehungsraum. Dies stellt insofern eine Herausforderung dar, als gesellschaftliche Bewertungsregeln für Haus- und Betreuungsarbeit nicht existieren und jedes Paar für sich und sein System eine eigene Bewertung vornehmen muss.

#### paar.coaching

paar.coaching versteht sich als gendersensible<sup>1</sup> Methode, die Unterstützung bei der Reflexion von Wünschen in finanziellen Angelegenheiten bzw. bei der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bietet: Was bedeutet im individuellen Falle partnerschaftliche Teilung von Erwerbs- und Familienarbeit? Wie soll diese Aufteilung stattfinden? Welchen finanziellen Wert hat Familienarbeit? Welche ökonomischen Konsequenzen hat die Arbeitsteilung? Wie kann Familieneinkommen breiter abgesichert werden? Wer kann sich auf welches Einkommen im Alter stützen?

Im geschützten Rahmen, im dem der Fokus auf dem Gemeinsamen, nicht dem Trennenden liegt, schärfen Frau und Mann ihre Eigen- und Fremdwahrnehmung, was sie sensibler für die Unterschiede und verständnisvoller für die Bedürfnisse des Gegenübers macht. Auf dieser Basis können traditionelle Rollenbilder

hinterfragt, tragfähige Lösungen ausgehandelt und gemeinsame finanzielle Ziele entwickelt werden. Das Paar hat überdies Gelegenheit, Finanzplanung als Teil von Lebensplanung kennen und einsetzen zu lernen.

paar.coaching ist systemisches Arbeiten im eigentlichen Sinne, da es die zentralsten Systempartnerinnen und -partner, die Lebenspartnerinnen und -partner, sofort mit einbezieht. Dadurch haben Lösungen eine größere Chance, im Alltagsleben Platz zu finden und realisiert zu werden. Also: Über Geld besser doch reden ...

#### paar.coaching oder Paartherapie<sup>2</sup>

Ganz wesentlich bei der Anwendung von paar.coaching ist es, den Unterschied zur Paartherapie im Auge zu behalten, wenngleich die Begriffe teilweise synonym verwendet werden. paar.coaching wurde sowohl inhaltlich als auch zeitlich (mit zwei bis drei Einheiten<sup>3</sup>) bewusst begrenzt, um sich vom längeren Prozess der Paartherapie deutlicher abzuheben. paar.coaching umfasst hier nur ganz spezielle Themenbereiche, mit dem Focus auf die finanzielle Eigenständigkeit der Partner, setzt nicht auf einer so tiefen Ebene wie Paartherapie an und rückt das lösungsorientierte Vorgehen in den Vordergrund.

Bei der Auftragsklärung ist besonders darauf zu achten, dass der Auftrag, an dem gearbeitet wird, nicht nur von einer Partnerin bzw. einem Partner, sondern von beiden kommt. Die Coaches können die verschiedenen Tools kurz vorstellen und das Paar dabei unterstützen, gemeinsame thematische Schwerpunkte zu setzen.

#### Zielgruppe

paar.coaching richtet sich einerseits an „junge“ Paare, die gerade einen gemeinsamen Haushalt gründen, andererseits auch an erfahrene Paare in Umbruchsituationen (wie z. B. Kind(er) und Karenz, beruflicher Wiedereinstieg oder Pensionierung), die ihren Umgang mit finanziellen Fragen gemeinsam reflektieren wollen.

<sup>1</sup> Siehe auch Kapitel 1.4. „Geschlechterrollen und geschlechtersensible Arbeit“.

<sup>2</sup> Siehe auch Kapitel 1\* Qualitätsstandards – Anforderungen an Anwenderinnen und Anwender“.

<sup>3</sup> Die Erfahrung hat gezeigt, dass dieser Umfang allerdings sehr knapp bemessen ist.

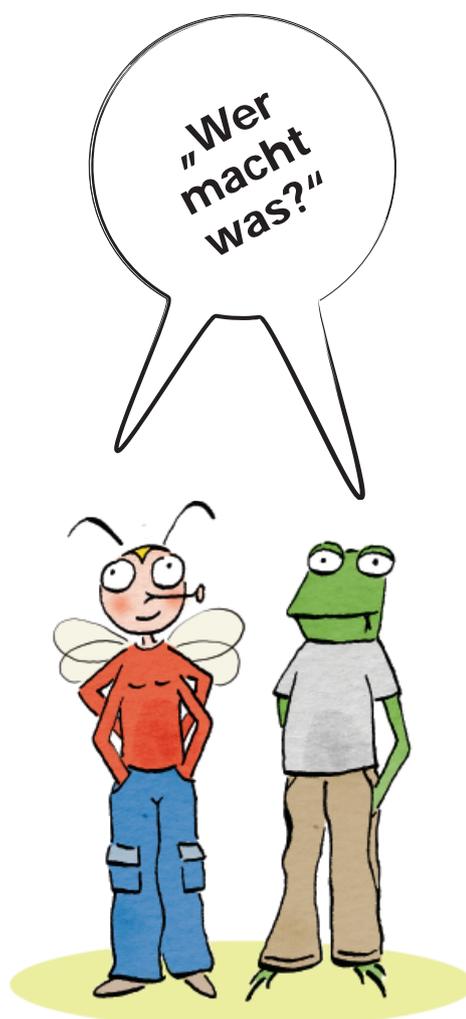
## paar.coaching – Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

### Ablauf

Um den gendersensiblen Aspekt im Prozess zu sichern, stehen dem Paar sowohl eine weibliche als auch ein männlicher Coach gleichzeitig zur Verfügung. In der ersten Einheit vereinbaren Paar und Coaches Umfang, Inhalt und Ziele der Coachings in Form eines mündlichen Coachingvertrages. Nach Beendigung des Prozesses wird – mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens – gemeinsam evaluiert.

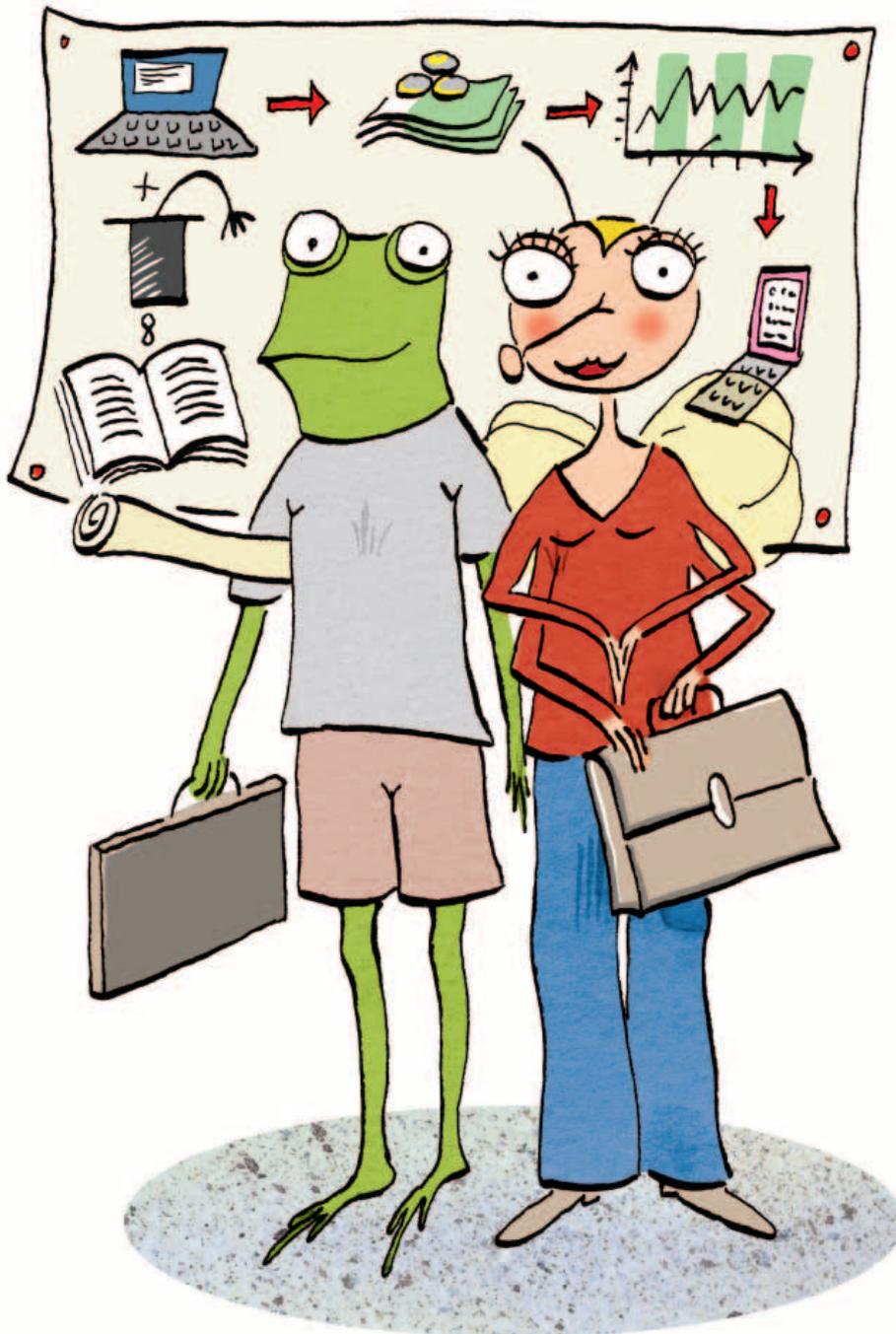
### Zeitlicher Aufwand

Eine Coaching-Einheit dauert 60 Minuten. Jedes Paar kann, je nach Bedarf, bis zu drei Coaching-Einheiten in Anspruch nehmen. Dies ist eine Vorgabe vom Projekt job.plan, unserer Erfahrung nach ist dieser Zeitrahmen sehr knapp bemessen und wären mehrere Coachingeinheiten sinnvoll bzw. nötig. Da zwei Coaches miteinander arbeiten, ist für die Vor- und Nachbereitung der Coachings ein erhöhter Abstimmungsbedarf einzukalkulieren.



## paar.coaching – Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

### 9.2. Toolbox paar.coaching



## Tool 1: Unsere Geldbiographie

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Partnerin und Partner tauschen sich mit Hilfe bestimmter Fragen<sup>4</sup> über eigene familiäre Prägungen bezüglich Geld und Geldangelegenheiten aus. Sie arbeiten so die zwischen ihnen bestehenden Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede heraus.

#### Ziel

Diese Übung macht die eigenen familiären Prägungen bewusst und zeigt eventuell übernommene Muster auf. So verdeutlichen sich bestehende Unterschiede zwischen den jeweiligen Herkunftsfamilien und ein besseres gegenseitiges Verständnis für die Einstellungen, Glaubenssätze und Haltungen in Bezug auf Geld stellt sich ein.

#### Zielgruppe

Paar-, Einzel- und Gruppensetting

#### Dauer

45 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Fragenkatalog“

Arbeitsblatt 2 Karten für „Verstehenssätze“

#### Ablauf

Schneiden Sie die Karten vor dem Coaching aus.

Partnerin und Partner tauschen sich – unter Anleitung der Coaches – an Hand der vorbereiteten Fragen aus und verdeutlichen so ihre „Geldgeschichte“. Der Fokus der Reflexion liegt auf den Auswirkungen dieser familiären Prägungen, die in Bildern und Verhaltensmustern auch noch heute wirken. Die Coaches sichern den Transfer in den Beziehungsalltag, indem sie füreinander „Verstehenssätze“ auf Karten festhalten.

Beispiel: Mann: „In deiner Familie hat Bildung einen hohen Stellenwert. Ich verstehe nun, warum du für deine Weiterbildung so viel Geld aus gibst.“

#### Tipps und Erfahrungen:

Gleiche Prägungen in Bezug auf Geld sind eher unwahrscheinlich. Welche Rolle Geld in der jeweiligen Herkunftsfamilie spielte, wirkt sich unbewusst auf das Geldverhalten in der Gegenwart aus. Es ist Aufgabe der Coaches, auf Unterschiede aufmerksam zu machen und das Vornehmen von Wertungen von vornherein zu verhindern.

<sup>4</sup> Siehe Tool 1, Arbeitsblatt 1 „Fragenkatalog“.



## Tool 1: Unsere Geldbiographie



### Arbeitsblatt 1

#### Fragenkatalog

- Welchen Stellenwert hat Geld in Ihrer Herkunftsfamilie eingenommen? War Geld eher knapp oder spielte es gar keine Rolle?  

---
- Wie wurde über Geld gesprochen? Vernünftig und sachlich? Oder wurde über Geld lautstark gestritten? Oder war Geld etwa ein Tabu-Thema?  

---
- Wer hat in Ihrer Herkunftsfamilie das Geld verdient und wer hat es verwaltet?  

---
- Wer hat bestimmt wie und wofür Geld ausgegeben wurde?  

---
- Wusste Ihre Mutter genau, was Ihr Vater verdiente?  

---
- Hatte Ihre Mutter ein eigenes Einkommen oder war sie in finanziellen Dingen von Ihrem Vater abhängig?  

---
- Wurde in Ihrer Familie eher gespart? Oder wurde auf Geld wenig geachtet?  

---
- War ihre Familienatmosphäre in finanziellen Belangen eher von Engherzigkeit oder Großzügigkeit bestimmt?  

---
- Hatten Sie als Kind Taschengeld zur Verfügung? Was ist mir Ihrem ersten selbstverdienten Geld passiert? Durften sie mit Geld autonom umgehen? Oder bestimmten Ihre Eltern, was mit Ihrem Geld geschehen sollte?  

---

Bitte  
kopieren &  
aus-  
schneiden!

## Tool 1: Unsere Geldbiographie

### Arbeitsblatt 2

Verstehenssätze - Karten

Mein „Verstehenssatz“ für dich:



Mein „Verstehenssatz“ für dich:



## Tool 2: Welcher Geldtyp bin ich? Welcher Geldtyp bist du?

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Das Paar reflektiert mit Hilfe von Karten<sup>5</sup> seine Haltungen und Glaubenssätze zum Thema Geld und erkennt so den jeweiligen Geldstil. Zusätzlich werden durch die Anwendung dieser Methode möglicherweise vorhandene Unterschiede zwischen Selbstbild und Fremdbild deutlich.

#### Ziel

Das Paar prüft seine Einstellungen zu Geld und macht eigene Glaubenssätze deutlich. Dadurch entsteht Verständnis für die Partnerin bzw. den Partner. Konflikte können schon im Vorfeld vermieden werden.

#### Zielgruppe

Paare und Einzelpersonen (siehe Variante), die ihre Glaubenssätze reflektieren wollen.

#### Dauer

45 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1, „Glaubenssätze - Karten“ bzw. Arbeitsblatt 2 „Glaubenssätze - Skala“ (Variante)

#### Ablauf

Kopieren Sie das Kartenset 2 x und schneiden Sie die Karten vor dem Coaching aus.

Breiten Sie die Karten auf dem Tisch aus. Partnerin und Partner steht jeweils ein komplettes Set zur Verfügung. Die Coachees wählen nun, ohne Absprache, drei Karten, von denen sie glauben, dass sie die tatsächlichen Motive der bzw. des Anderen widerspiegeln. Die Kartenauswahl bleibt verdeckt am Tisch.

Die Frau beginnt. Sie erklärt anhand konkreter Beispiele, warum sie genau diese drei Karten für ihren Partner gewählt hat und nimmt Stellung dazu, welche (Aus-)Wirkungen diese Glaubenssätze auf sie haben. Der Partner nimmt Bezug auf das Gesagte, verifiziert oder falsifiziert die Vorstellungen seiner Partnerin.

Beispiel: Frau: „Ich wähle für dich den Glaubenssatz «Ich überlege mir immer zweimal, ob ich etwas wirklich brauche», weil ich beobachtet habe, dass du löchrige Hosen immer noch einige Wochen trägst, bevor du dich zu einem Neukauf entscheidest.“

Das gibt mir einerseits Sicherheit, dass du unser Geld nicht unüberlegt ausgibst. Andererseits habe ich ein schlechtes Gewissen, wenn ich mir etwas Chices kaufe, ohne dass die alten Sachen kaputt wären.“ Mann: „Du hast Recht, ich gebe nicht gerne Geld für meine Kleidung aus. Aber ich sehe es gerne, wenn du gut angezogen bist.“

Nun ist der Partner an der Reihe und verfährt wie eben beschrieben.

Bei dieser Methode achten die Coaches auf die Einhaltung der allgemeinen Feedback-Regeln und darauf, dass nicht Zuschreibungen tatsächliche Wahrnehmungen ersetzen. Verständnis für die jeweiligen Motive hat höchste Priorität. Gegenseitige Abwertung muss unbedingt verhindert werden. Die Coaches verdeutlichen nochmals, welche Konsequenzen diese Glaubenssätze, Einstellungen und Geldstile auf den praktischen Umgang mit Geld, insbesondere in Bezug auf Geldausgaben haben bzw. haben können.

#### Variante

Die Variante eignet sich für Einzelpersonen bzw. als Vorstufe für Paare, die zuerst die eigenen Glaubenssätze und Haltungen zu Geld reflektieren wollen, bevor sie einander gegenseitig einschätzen.

Verwenden Sie Arbeitsblatt 2 als Kopiervorlage. Die Coachees „skalieren“ ihre Glaubenssätze anhand der einzelnen Fragen. Diese Übung kann sehr gut auch in Form einer „Hausaufgabe“ zur Vorbereitung der gegenseitigen Einschätzung eingesetzt werden.

#### Tipps und Erfahrungen

Unterschiedliche Geldstile bereichern Partnerschaften, belasten sie aber auch sehr. Wenn z.B. risikofreudiges oder sehr großzügiges Geldverhalten auf Zurückhaltung und Sparsamkeit trifft, entstehen Konflikte. Es ist deshalb ratsam, sowohl die eigenen als auch die „Geldmotive“ des bzw. der Anderen zu überprüfen. Stellt sich Verständnis füreinander nicht ein, wird unterschiedliches Verhalten schnell abgewertet. Dann wird aus dem Großzügigen plötzlich der Prasser oder aus der Sparsamen die Geizige.

#### Literaturhinweis

Eva Schmitz-Gümbel, Birgit Schönberger: Mein Geld, dein Geld, Wien 2006.

<sup>5</sup> Siehe Tool 2, Arbeitsblatt 1 „Glaubenssätze“.



## Tool 2: Welcher Geldtyp bin ich? Welcher Geldtyp bist du?

### Arbeitsblatt 1

Glaubenssätze - Karten



<p>Ich bin in Geldangelegenheiten eher risikofreudig.</p>	<p>Mit Geld gehe ich eher sparsam um.</p>
<p>Mit Geld gehe ich eher großzügig um.</p>	<p>Am Ende des Monats weiß ich genau, wofür ich das Geld ausgegeben habe.</p>
<p>Am Ende des Monats frage ich mich öfters, wo ist nur das Geld wieder geblieben?</p>	<p>Um mich sicher zu fühlen, brauche ich Geldreserven.</p>

**Tool 2: Welcher Geldtyp bin ich? Welcher Geldtyp bist du?****Arbeitsblatt 1**

Glaubenssätze - Karten



<p>Geldreserven sind mir nicht so wichtig.</p>	<p>Wenn Geld vorhanden ist, kann es ruhig ausgegeben werden.</p>
<p>Es ist wichtig, immer etwas Geld zu sparen.</p>	<p>Viel Geld zu verdienen, finde ich unmoralisch.</p>
<p>Geld hat in meinem Leben einen hohen Stellenwert.</p>	<p>Geld hat in meinem Leben keinen hohen Stellenwert.</p>

**Tool 2: Welcher Geldtyp bin ich? Welcher Geldtyp bist du?****Arbeitsblatt 1**

Glaubenssätze - Karten



Ich überlege immer zweimal,  
ob ich etwas wirklich brauche.

Wenn mir etwas gut gefällt,  
kaufe ich es gleich.

Viel Geld zu verdienen,  
finde ich erstrebenswert.

Geld interessiert mich nicht.

Geld ist für mich ein  
interessantes Thema.

## Tool 2: Welcher Geldtyp bin ich? Welcher Geldtyp bist du?

### Arbeitsblatt 2

#### Glaubenssätze - Skala

Bitte reflektieren Sie die nachfolgenden Fragen. Beantworten Sie sie, indem Sie eines der Felder von 1 bis 4 ankreuzen. Stimmen Sie sehr zu, wählen Sie 1, stimmen Sie gar nicht zu, wählen Sie 4. Die Felder 2 und 3 dienen für Antworten, die zwischen kompletter Zustimmung bzw. Ablehnung stehen.

	1	2	3	4
Geld hat in meinem Leben einen hohen Stellenwert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4
Geld bedeutet für mich Freiheit und Selbstbestimmung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4
Geld bedeutet für mich Sicherheit und Stabilität.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4
Geld gibt mir Anerkennung und Wertschätzung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4
Geld sollte möglichst gespart werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4
Es ist wichtig, am Ende des Monats genau zu wissen, wo das Geld geblieben ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4
Es ist notwendig, auch in einer Partnerschaft finanziell unabhängig zu bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Tool 3: Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Das Paar formuliert jene gemeinsamen finanziellen Ziele, die es aus derzeitiger Sicht erreichen möchte. Im ersten Teil dieser Übung steht die Reflexion der eigenen finanziellen Vorstellungen, Träume und Ziele sowie das bessere Kennen lernen der Ziele der Partnerin bzw. des Partners im Zentrum. Im zweiten Teil werden dann - auf Basis der Reflexion - gemeinsame finanzielle Ziele benannt und so ausgehandelt, dass sie von beiden Partnern bzw. Partnerinnen gut mitgetragen werden können. Die Visualisierung erfolgt entlang einer Zeitlinie.

#### Ziel

In dieser Übung lernt das Paar, sich auch in finanziellen Angelegenheiten als gemeinsames System zu sehen und sich als „Familienbetrieb“ zu begreifen, in dem beide gleiche Rechte und Pflichten haben. Gleichzeitig lenkt diese Übung den Blick des Paares in die Zukunft und ermöglicht so längerfristige Planungen. Frau und Mann erfahren die gemeinsame Verantwortlichkeit für Finanzplanung als Teil von Lebensplanung und erkennen, welche gravierenden Auswirkungen gewisse Entscheidungen auf die finanzielle Zukunft haben können.

Neben finanziellen Zielen werden auch Lebensziele (Kinder, Beruf etc.) transparent.

#### Querverweise:

- Tool 2 „Finanzielle Ziele formulieren“, Kapitel 10 „finanz.coaching“
- Tool 6 „Unser roter Faden“, Kapitel 9 „paar.coaching“

#### Zielgruppe

Paare, die eine Vorstellung von der gemeinsamen finanziellen Zukunft entwickeln wollen.

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Meilensteine“  
 verschiedenfarbige Moderationskarten  
 Arbeitsblatt 2 „Jahres-Finanztermin - Fragen zu unseren finanziellen Zielen“  
 Klebstoff

#### Ablauf

Die ausgeschnittenen Karten<sup>6</sup> werden als Meilensteine in chronologisch richtiger Reihenfolge angeordnet. Die Coaches zeichnen nun eine Zeitlinie auf Flipchartpapier und platzieren die Meilensteine entlang dieser Spur. Die leeren Karten aus dem Arbeitsblatt 1 können individuell zugeordnet werden. Die Wahl der Karten richtet sich auch nach Alter und Lebensplanung der Coachees.

#### Schritt 1:

Das Paar tauscht sich - unter Anleitung der Coaches - über ihre finanziellen Wünsche, Vorstellungen und Ziele entlang der Zeitlinie aus. Gemeinsame finanzielle Ziele können nun benannt und ausgehandelt werden. Mögliche finanzielle Ziele wären: Aus- und Weiterbildung für Eltern und Kinder, Altersvorsorge, Anschaffung von Wohneigentum, größere Investitionen (PKW, Umbau/Ausbau etc.), größere Reisen, Schaffung einer Reserve für finanzielle Engpässe (Berufswechsel, Existenzgründung, Arbeitslosigkeit, längere Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Familienpause etc.) usw.

#### Schritt 2:

Die Coachees halten die Ziele auf Moderationskarten fest und platzieren diese gemeinsam entlang der Zeitlinie. Aufgabe der Coaches ist es, ihr Augenmerk auf die Stimmigkeit und Erreichbarkeit der Ziele zu legen und Unrealistisches bzw. Widersprüchliches anzusprechen.

.

#### Schritt 3:

Um die formulierten Ziele greifbar zu machen, können die Coaches folgende Fragen nutzen:

- „Was sind die ersten Schritte am Weg zu Ihren Zielen?“
- „Was könnte bei der Zielerreichung hinderlich sein?“
- „Welche Reaktionen erwarten Sie von Ihrem Umfeld (Eltern, Kinder, Verwandte, Bekannte usw.)?“
- „Woran merken Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben? Was wird sich im Vergleich zu heute geändert haben?“

### Tool 3: Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln

Um die Verbindlichkeit der Vereinbarung zu verdeutlichen, klebt das Paar nun alle Karten (Meilensteine und Ziel-Karten) an den vereinbarten Plätzen fest, damit es das Plakat zur Erinnerung nach Hause mitnehmen kann.

#### Tipps und Erfahrungen

Dass auch finanzielle Ziele immer wieder Veränderungen unterworfen sind, heben die Coaches deutlich hervor. Deshalb ist es sinnvoll, dass das Paar zukünftig ein Mal pro Jahr die gemeinsam formulierten Ziele auf ihre Gültigkeit und Erreichbarkeit hin überprüft. Die Vereinbarung eines fixen Gesprächstermines am Jahresanfang wird empfohlen. Als Gesprächsleitfaden dient dem Paar die Kopiervorlage auf Arbeitsblatt 2 sowie Visualisierung der Meilensteine und Ziele aus dem Coaching („Erinnerungsplakat“).



Bitte  
kopieren &  
aus-  
schneiden!

## Tool 3: Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln

### Arbeitsblatt 1

Meilensteine



Gründung des gemeinsamen Hausstandes	Familienpause Kind 1
Familienpause Kind 2	Familienpause Kind 3
Wiedereinstieg 1	Wiedereinstieg 2



## Tool 3: Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln

### Arbeitsblatt 1



Wiedereinstieg 3	Auszug der Kinder
Pensionierung Frau	Pensionierung Mann
in 1 Jahr	in 5 Jahren

Bitte  
kopieren &  
aus-  
schneiden!

## Tool 3: Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln

### Arbeitsblatt 1



in 10 Jahren	in 15 Jahren
in 25 Jahren	in 30 Jahren
heute	



### Tool 3: Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln

#### Arbeitsblatt 1


## Tool 3: Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln

### Arbeitsblatt 2

#### Jahres-Finanztermin - Fragen zu unseren finanziellen Zielen

Beantworten Sie bitte gemeinsam die nachfolgenden Fragen und bewahren Sie den Fragebogen gut auf.

---

1. Welche finanziellen Ziele haben wir im letzten Jahr formuliert?

---

2. Welche dieser Ziele und Wünsche sind heute noch aktuell? Welche nicht? Welche haben sich verändert?

---

3. Haben sich unsere Lebenshaltungskosten im letzten Jahr verändert?

---

4. Welche besonderen Ausgaben (ungefährer Betrag) stehen dieses Jahr an? Wie viel Geld (genauer Betrag) haben wir dann noch für die einzelnen Ziele zur Verfügung?

---

5. Was sind die nächsten Schritte in Bezug auf unsere Ziele?

---

6. Was könnte für die Erreichung dieser Ziele hinderlich oder förderlich sein?

---

## Tool 4: Wofür gebe ich mein Geld aus? Wofür geben wir unser Geld aus?

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Interne Wertmaßstäbe bilden die Grundlage von Entscheidungsprozessen. Das, was für Wesentlich gehalten wird, bestimmt das konkrete Tun. Oftmals sind sich Menschen dieser Werte aber nicht bewusst. Mit Hilfe einer Werteskala wird zur Reflexion ange-regt und werden die Werte der Coachees transparent gemacht.

#### Ziel

Die bewusstere Gestaltung der finanziellen Entscheidungsprozesse steht im Mittelpunkt. Die Coachees lernen ihre internen Bewertungsmaßstäbe wahrnehmen und formulieren. Sie setzen sich mit den unterschiedlichen Werten auseinander und erarbeiten ein gemeinsames Wertesystem. Damit können zukünftige finanzielle Entscheidungen bewusst getroffen und Konflikte minimiert werden.

#### Zielgruppe

Paare, die ihre Werte aufeinander abstimmen wollen.

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Wofür gebe ich mein Geld aus - Werteskala“

Arbeitsblatt 2 „Wofür geben wir unser Geld aus - Prioritätenpyramide“

#### Ablauf

Die Werteskala sowie die Prioritätenpyramide dienen als Kopiervorlagen <sup>7</sup>.

#### Schritt 1:

Partnerin und Partner stufen in Einzelarbeit die eigenen Werte (Arbeitsblatt 1) in einer Skala von 1 - 10 ein. Die in der Skala fehlenden Werte können individuell ergänzt werden.

#### Schritt 2:

Unter Anleitung der Coaches vergleicht das Paar die Werteskalen und tauscht sich über Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus. Wo und wie werden die Werte gelebt? Welche Werte bleiben unverwirklicht?

#### Schritt 3:

In einem moderierten Verhandlungsprozess berücksichtigt das Paar die wesentlichen Werte beider und versucht gemeinsam eine Prioritätenpyramide (Arbeitsblatt 2) zu erstellen.

#### Tipps und Erfahrungen

Wenn sich Paare über ihre Werte austauschen, entdecken sie zwangsläufig (große) Divergenzen, die nicht durch einen bloßen Verhandlungsprozess mit anschließendem Kompromiss beseitigt werden können. Nur durch kreative Interventionsangebote der Coaches kann es gelingen, die unterschiedlichen Werte frisch zu clustern und so neue Gemeinsamkeiten zu „schaffen“.

**Beispiel:** Für die Frau ist die eigene Weiterbildung, für ihren Mann das Reisen der jeweils wichtigste Wert. Die zu entdeckende Gemeinsamkeit liegt hier in der Erweiterung des Horizontes und der Lust an neuen Impulsen. Gelebt werden könnte dies in einem gemeinsamen Urlaub. Das Umfeld bietet dort sowohl Bildung als auch die Gelegenheit zu Ausflügen in die Umgebung.

<sup>7</sup> Siehe Tool 4, Arbeitsblatt 1 „Wofür gebe ich mein Geld aus? - Werteskala“ und Tool 4, Arbeitsblatt 2 „Wofür gebe ich mein Geld aus - Prioritätenpyramide“.

## Tool 4: Wofür gebe ich mein Geld aus? Wofür geben wir unser Geld aus?



### Arbeitsblatt 1

Wofür gebe ich mein Geld aus?  
Werteskala

Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an  
(1 = wenig wichtig, 10 = sehr wichtig)!

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Wohnen	<input type="checkbox"/>									
Weiterbildung	<input type="checkbox"/>									
Kinder	<input type="checkbox"/>									
Ansparung, Rücklagen, Versicherungen	<input type="checkbox"/>									
Gesundheit	<input type="checkbox"/>									
Freizeit	<input type="checkbox"/>									
persönliche Hobbys	<input type="checkbox"/>									
Reisen, Urlaub	<input type="checkbox"/>									
Geburtstage, Familienfeste	<input type="checkbox"/>									
besondere Anschaffungen	<input type="checkbox"/>									
Bekleidung	<input type="checkbox"/>									
Ausgehen	<input type="checkbox"/>									
Auto	<input type="checkbox"/>									
gesunde Ernährung	<input type="checkbox"/>									
	<input type="checkbox"/>									
	<input type="checkbox"/>									
	<input type="checkbox"/>									
	<input type="checkbox"/>									
	<input type="checkbox"/>									

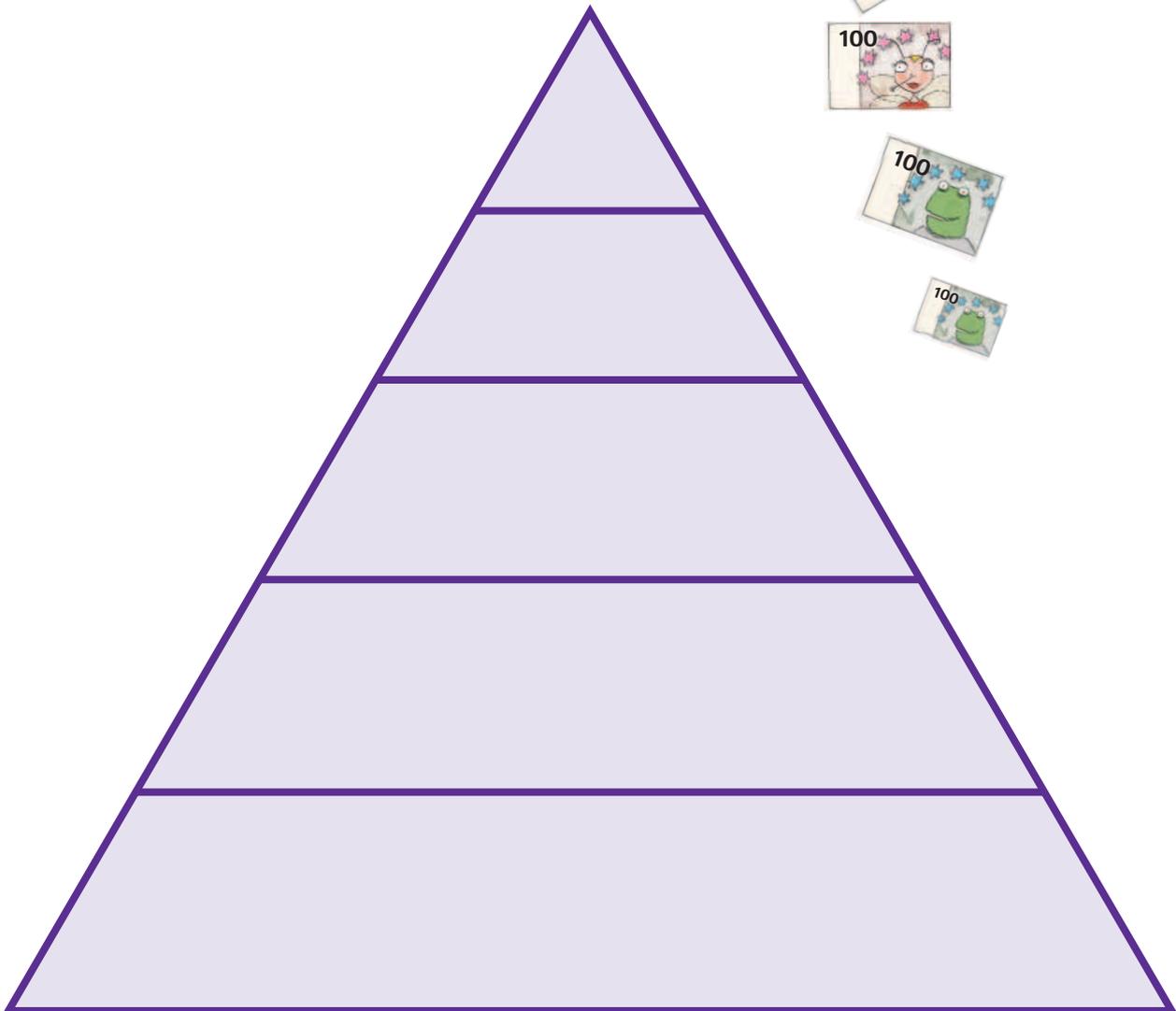
## Tool 4: Wofür gebe ich mein Geld aus? Wofür geben wir unser Geld aus?

Bitte kopieren!

### Arbeitsblatt 2

#### Prioritätenpyramide

Tragen Sie bitte den gemeinsamen Wert, der Ihnen beiden am wichtigsten ist, in das größte Feld ein. Der in der gemeinsamen Prioritätenfolge unwichtigste Wert kommt in das kleinste Feld.



## Tool 5: Finanzverwaltung in unserem „Familienbetrieb“

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Gute Organisation ist die Grundlage für das Funktionieren eines Betriebes. Dazu gehört einerseits gewissenhafte Buchführung, die Transparenz schafft und als Entscheidungsgrundlage dient. Diesen „buchhalterischen“ Teil der Übung deckt Tool 6 „Haushaltsplan“ aus Kapitel 10 „finanz.coaching“ ab.

Um aber effizient arbeiten zu können, muss auch die Finanzgebarung und die Verantwortlichkeit dafür im Betrieb klar geregelt sein. Mit einem Fragenkatalog gewinnt das Paar einen Überblick über sämtliche finanzielle Aspekte ihres Zusammenlebens.

#### Ziel

Durch die Übung wird die finanzielle Ist-Situation erhoben und der Umfang der finanziellen Verantwortlichkeiten transparent, sodass das Paar seine Ressourcen bündeln kann.

#### Zielgruppe

Paare, die Transparenz in ihre finanziellen Angelegenheiten bringen und gemeinsam Verantwortung tragen wollen

#### Dauer

60 Minuten

Die tatsächliche Dauer ist abhängig von der Komplexität der finanziellen Situation des jeweiligen Paares.

#### Material

Haushaltsplan<sup>8</sup>

Arbeitsblatt „Finanzverwaltung in unserem Familienbetrieb - Fragenkatalog“

#### Ablauf

##### Schritt 1:

Als Vorbereitung für diese Übung füllt das Paar zuhause gemeinsam den Haushaltsplan (Tool 6 im Kapitel 10 „finanz.coaching“) aus. Verwenden Sie dazu die Kopiervorlagen aus dem Kapitel „finanz.coaching“.

Mit Hilfe dieses Tools listet das Paar die Lebenshaltungskosten, Einnahmen und Ausgaben auf und macht so das frei verfügbare Monatseinkommen sichtbar.

##### Schritt 2:

In der Sitzung bearbeitet das Paar den Fragenkatalog<sup>9</sup> unter Anleitung der Coaches und handelt aus, wer verwaltet, wie entschieden wird, wer verantwortlich ist und wer kontrolliert. Verwenden Sie das Arbeitsblatt als Kopiervorlage, damit das Paar während dem Gespräch Notizen machen kann.

#### Tipps und Erfahrungen

Durch die Beantwortung des Fragenkataloges werden Widersprüche zwischen Kompetenz und Verantwortlichkeit aufgedeckt. Die Coaches müssen hier Übereinstimmung herbeiführen und ihr Augenmerk auf die faire Verteilung von Aufgaben und Verantwortung legen. Achten Sie darauf, dass Partnerin und Partner genügend über jene Bereiche Bescheid wissen, die ihnen im Moment nicht zugeordnet sind. Im Notfall könnte dies existenziell sehr wichtig sein. Beispiel: Beim Tod des Mannes kann die Frau ohne größere Probleme die Bankgeschäfte weiterführen, obwohl sie zuvor nicht dafür zuständig war.

Weisen Sie die Coachees auf die Notwendigkeit von Transparenz und Klarheit in Finanzangelegenheiten hin. Geheime Konten und verheimlichte Schulden sind eine wenig fruchtbare Basis für eine Partnerschaft.

Stellen Sie traditionelles Rollenverhalten bewusst in Frage. Beispiel: Die Frau übernimmt die Verantwortung für Buchführung und Überweisungen. Dem Mann ist die Entscheidung über Investitionen allein überlassen. Achten Sie auch darauf, dass nicht nur die Frau für die Mitschrift während des Coachings verantwortlich ist.

<sup>8</sup> Siehe Kapitel 10 „finanz.coaching“, Tool 6 „Haushaltsplan“.

<sup>9</sup> Siehe Tool 5, Arbeitsblatt „Finanzverwaltung in unserem Familienbetrieb - Fragenkatalog“.



## Tool 5: Finanzverwaltung in unserem „Familienbetrieb“

### Arbeitsblatt

#### Fragenkatalog

##### 1. Erhebung des Ist-Standes

Wie viel Einkommen erwirtschaften Sie gemeinsam?

---

Wie hoch sind Ihre monatlichen Fixkosten? Wie hoch sind die gemeinsamen Schulden? Gibt es Verbindlichkeiten, für die nur eine bzw. einer haftet? Wer bürgt wofür?

---

Führen Sie ein Haushaltsbuch?

---

Wie viele Bankkonten haben Sie? Führen Sie diese Konten alleine oder gemeinsam?

---

Haben Sie regelmäßige Budget-Sitzungen? Wenn ja, in welchem Intervall?



## Tool 5: Finanzverwaltung in unserem „Familienbetrieb“

### Arbeitsblatt

#### 2. Aufgabenverteilung

Wer entscheidet, wofür und wie viel ausgegeben wird? Ergänzen Sie die Liste nach Bedarf.

Allgemeine Haushaltsführung	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
größere Anschaffungen für Heim und Garten	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Kinder	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Weiterbildung	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Ansparung, Rücklagen, Versicherungen	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Altersvorsorge	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Gesundheit	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Freizeit	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
persönliche Hobbys	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Reisen, Urlaub	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Geburtstage, Familienfeste	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
besondere Anschaffungen	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Bekleidung	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Auto	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam

Frei verfügbares Budget für die Frau: EUR .....

Frei verfügbares Budget für den Mann: EUR .....

#### Wer übernimmt welche Aufgaben?

Ergänzen Sie die Liste nach Bedarf.

Buchführung und Belegkontrolle	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Bezahlung der laufenden Rechnungen	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Überweisungen	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Bank- und Versicherungsgeschäfte	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Steuererklärung	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Vertragsverhandlungen und -abschlüsse	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
Reklamationen	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam
	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> gemeinsam

## Tool 6: Unser roter Faden

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Berufliche Aktivitäten nehmen im Leben von Männern einen prinzipiell anderen Stellenwert ein als im Leben von Frauen. Die meisten Männer planen ihr Leben nach wie vor mit einem berufsorientierten Fokus, was bedeutet, dass sich ihr Leben rund um die Arbeit abspielt. Demgegenüber passen Frauen ihre gesamte Lebensplanung und damit auch ihr Arbeitsleben überwiegend an die Bedürfnisse der Familie an<sup>10</sup>.

In einer Einzelsitzung erarbeiten Partnerin und Partner getrennt voneinander ihr Lebensmodell und entwickeln Sensibilität für die Konsequenzen der angestrebten Rollenverteilung. In der darauf folgenden gemeinsamen Sitzung bringt das Paar die Lebensziele in Übereinstimmung.

#### Ziel

„Unser roter Faden“ greift die unterschiedlichen Herangehensweisen an Lebensplanung auf, sensibilisiert für Rollenverhalten, verdeutlicht die finanziellen Auswirkungen einseitiger Lebensplanung und führt zu einem gemeinsamen Entwurf eines fundiert abgesicherten Lebens.

#### Zielgruppe

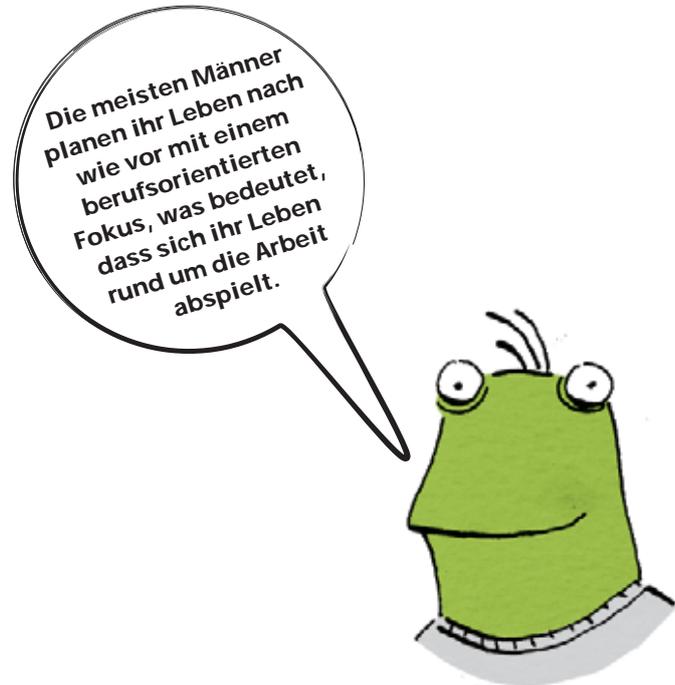
Paare, die eine tragfähige Vision für eine gemeinsame Zukunft entwickeln wollen.

#### Dauer

Jeweils 60 Minuten in zwei Einzelsitzungen getrennt für Frau und Mann mit jeweils einer bzw. einem Coach (parallel oder zu getrennten Terminen) und ca. 60 Minuten gemeinsame Sitzung.

#### Material

Arbeitsblatt „Meilensteine meiner Lebensplanung“  
roter Wollfaden  
Moderationskarten in zwei verschiedenen Größen, die kleineren Moderationskarten zusätzlich in zwei verschiedenen Farben



<sup>10</sup> Astrid Schreyögg: Konfliktcoaching. Anleitung für den Coach. Frankfurt/Main 2002, S. 312ff.

## Tool 6: Unser roter Faden

### Ablauf

#### Einzelsitzungen:

Die Coach vereinbart mit der Frau einen Termin, der Coach mit dem Mann. Die Farben der kleineren Moderationskarten werden nach Geschlecht zugeordnet. Vermeiden Sie möglichst die klassische rosa-blau-Zuschreibung.

#### Schritt 1:

Die bzw. der Coach legt den roten Wollfaden am Boden bzw. auf einem großen Tisch auf und markiert ein Ende mit dem Meilenstein „Heute“. Entlang dieser Zeitlinie platziert die bzw. der Coachee die anderen Meilensteine<sup>11</sup>. Die leeren Karten aus dem Arbeitsblatt können individuell zugeordnet werden. Die Wahl der Karten richtet sich auch nach Alter und Lebensplanung des Paares.

#### Schritt 2:

Auf den kleinen Moderationskarten notiert die bzw. der Coachee die eigenen Lebensziele und –aufgaben. Beispiele hierfür wären: Kinderanzahl, Familienpausen, Wiedereinstieg, Weiterbildung, Teilzeitarbeit, Vollzeitarbeit, Karrieresprünge, Stellenwechsel, Pflege von erkrankten bzw. älteren Angehörigen, Umzug, Hausbau etc. Für jedes Lebensziel (z.B. jedes Kind, jeden Karrieresprung) muss eine eigene Karte ausgefüllt werden.

In dieser Phase des Coachings wirken die Coaches stark sensibilisierend: Sie weisen auf einseitige Lebensentwürfe hin und verdeutlichen die daraus entstehenden finanziellen und familiären Konsequenzen. Der Blick der Coachee bzw. des Coachees wird dabei gleichermaßen auf die eigenen Anliegen sowie deren Auswirkungen auf das Leben als Paar gelenkt. Beispiele: finanzielle Konsequenzen von Erwerbspausen (erschwerter Wiedereinstieg, gebremste Gehalts- und Karriereentwicklung, niedrigere Abfertigungsansprüche, keine bzw. geringe Eigenpension etc.), Konsequenzen des Alleinverdiener- bzw. Alleinverdienerinnen-Modells (Last der alleinigen Verantwortung für die Existenzsicherung, erhöhte Krisenanfälligkeit bei Verdienstaustausfall durch Arbeitslosigkeit oder Krankheit, nur mehr „alimentatorische“ Funktion in der Familie etc.).

Der bzw. die Coach notiert im Anschluss an die Sitzung die Chronologie des jeweiligen Lebensentwurfes und wahrt die Ziel-Karten auf, um darauf in der gemeinsamen Sitzung zurückgreifen zu können.

### Gemeinsame Sitzung

Zwischen Einzelsitzungen und gemeinsamer Sitzung sollte mindestens eine Woche liegen, damit das Paar ausreichend Zeit zur Reflexion bzw. zur Erweiterung des eigenen Wahrnehmungshorizontes für die Partnerin bzw. den Partner hat. In dieser Zeit ist es auch vorteilhaft, wenn sich die Coaches austauschen um eine Vorstellung von dem Paar zu bekommen bzw. auf die zu erwartenden Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

#### Schritt 1:

Die Coaches legen wieder den roten Zeitfaden samt Meilensteinen auf. Stellvertretend für ihre Coachees platzieren sie die Zielkarten entlang der Zeitlinie auf jeweils einer Seite. Ein Bild zweier, möglicherweise sehr unterschiedlicher Wege entsteht nun.

#### Schritt 2:

Das Paar reflektiert unter Anleitung dieses Bildes und entwickelt EINE Vision für die gemeinsame Zukunft. Aufgabe der Coaches ist es, diesen Verhandlungsprozess anzuleiten und darauf zu achten, dass beide Lebensentwürfe im Ergebnis ausreichend Platz finden. Ein klarer Blick für Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie ein Fundus an kreativen Lösungsansätzen sind dafür unbedingt Voraussetzung.

### Tipps und Erfahrungen

Unterschiedliche Ansätze in der Lebensplanung von Frauen und Männern sind schon aufgrund ihrer Sozialisierung zu erwarten. Auf daraus entstehende Konflikte sollten die Coaches vorbereitet sein. Zeitliniarbeit im paar.coaching meint hier den nach vorne gerichteten, lösungsorientierten Blick. Ist dies dem Paar nicht möglich, gilt es, die Grenze zur Paartherapie klar zu kommunizieren.

Dieses Tool basiert stark auf der Wahlfreiheit im Lebensentwurf: Wie auch immer sich das Paar entscheidet, die Aufgabe der Coaches liegt darin, Konsequenzen (z. B. kein eigener Pensionsanspruch) und Lösungsmöglichkeiten (z. B. private Altersvorsorge) aufzuzeigen.

Parallel zur Suche nach Übereinstimmung in der Lebensplanung sollte das Paar möglichst darauf hingewiesen werden, dass die Bewahrung von Eigenständigkeit der bzw. des Einzelnen ein Gewinn für die Beziehung sein kann.

<sup>11</sup> Siehe Tool 6, Arbeitsblatt „Meilensteine meiner Lebensplanung“.

## Tool 6: Unser roter Faden

### Arbeitsblatt

Meilensteine meiner Lebensplanung



heute	Gründung des gemeinsamen Hausstandes
Pensionierung Frau	Pensionierung Mann
in 3 Jahren	in 5 Jahren

Bitte  
kopieren &  
aus-  
schneiden!

## Tool 6: Unser roter Faden

### Arbeitsblatt

Meilensteine meiner Lebensplanung



in 10 Jahren	in 15 Jahren
in 25 Jahren	in 30 Jahren

Bitte kopieren & ausschneiden!

## Tool 6: Unser roter Faden

### Arbeitsblatt

Meilensteine meiner Lebensplanung


## Tool 7: Bewertung von unbezahlter Familienarbeit

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Unbezahlte Familienarbeit – Haushalt, Kindererziehung und -betreuung, Kranken- und Altenpflege – beinhaltet beides: Fulltimejob mit Dauereinsatz und immer wieder auch die Möglichkeit zur Verwirklichung der eigenen menschlichen Bedürfnisse. So kann ein Spaziergang mit den eigenen Kindern schweißtreibendes Unterfangen oder lustvolles Erlebnis sein. Der Umstand, dass mit der Erledigung von Familienarbeit teilweise auch eigene Interessen befriedigt werden, verhindert, dass Familienarbeit auf den ersten Blick vollwertig als geldwerte Arbeit verstanden wird. Dazu kommt, dass einheitliche Kriterien hinsichtlich Qualität und Arbeitsumfang fehlen und die Gesellschaft keine Maßstäbe für die finanzielle Bewertung zur Verfügung stellt.

Um eine eigenständige und finanziell unabhängige Existenzsicherung zu gewährleisten, ist dort, wo Familienarbeit überwiegend von einer Person übernommen wird, das Paar umso mehr gefordert, mit Hilfe von Vereinbarungen einen finanziellen Ausgleich zwischen Partnerin und Partner herbeizuführen.

In diesem Tool erarbeitet das Paar, was dieser „Job“ in ihrem System wirklich wert sein soll. Es listet anhand von Arbeitsblatt 1<sup>12</sup> die durchzuführenden Familienarbeiten im „Familienunternehmen“ auf und bewertet diese mit Hilfe von Arbeitsblatt 2<sup>13</sup>.

#### Ziel

Die einzelnen Tätigkeitsbereiche der Familienarbeit werden sichtbar gemacht. Das Paar nimmt anschließend eine Bewertung dieser Tätigkeiten vor, vermittelt gegenseitig Wertschätzung und stellt gleichzeitig einen faireren Ausgleich untereinander her.

#### Zielgruppe

Paare, bei denen Familienarbeit überwiegend von einem Teil geleistet wird.

#### Dauer

30 – 60 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Familienarbeit: Tätigkeitsliste“  
Arbeitsblatt 2 „Was unsere Familienarbeit geldwert ist“  
Arbeitsblatt 3 „Denkanregungen“

#### Ablauf

##### Schritt 1:

Die Coaches kopieren Arbeitsblatt 1 und bitten die Coachees, unabhängig voneinander diese Liste auszufüllen bzw. zu ergänzen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Coachees jeweils nur die Tätigkeiten anführen, die sie auch tatsächlich selbst verrichten. Anschließend tauschen sich die Coachees darüber aus und vervollständigen, falls nötig, die Liste. Partnerin und Partner legen fest, wie viel Zeit diese einzelnen Tätigkeiten pro Woche tatsächlich in Anspruch nehmen.

##### Schritt 2:

Die Kopiervorlage von Arbeitsblatt 2 unterstützt das Paar bei der Ermittlung des Geldwertes von Familienarbeit. Als Ergänzung können die Coaches die Denkanregungen auf Arbeitsblatt 3<sup>14</sup> einsetzen.

#### Tipps und Erfahrungen

Für die Bewertung von Familienarbeit gibt es keine Maßstäbe, keine Bemessungstabellen, es gibt weder Tariflöhne noch Nacht- oder Wochenendzulagen. Wie die Gesellschaft den Wert von Erwerbsarbeit einschätzt, verdeutlicht monatlich der Kontoauszug. Bei Familienarbeit bleibt diese Form der Einstufung und Wertschätzung jedoch aus.

Um trotzdem zu einer Bewertung unbezahlter Familienarbeit zu kommen, können Kollektivverträge einzelner, passender Berufsgruppen herangezogen werden<sup>15</sup>. Die sich daraus ergebende Entlohnung dürfte zwar in den meisten Fällen das Familieneinkommen übersteigen, drückt aber den Geldwert von Familienarbeit deutlich aus. Aufgabe der Coaches wird deshalb die Förderung und Festigung einer wertschätzenden Haltung zu unbezahlter Familienarbeit und die Moderation des Verhandlungsprozesses rund um den Ausgleich vorhandener Einkommensunterschiede sein. Ausgleichsmöglichkeiten wären z. B. eigenständige private Pensionsvorsorge und ein frei verfügbarer Geldbetrag für Haushaltsführende.

#### Quellenangabe

Eva Schmitz-Gümbel, Birgit Schönberger: Mein Geld, dein Geld. Finanzratgeber für Paare, Wien 2006.

12 Siehe Tool 7, Arbeitsblatt 1 „Familienarbeit: Tätigkeitsliste“.

13 Siehe Tool 7, Arbeitsblatt 2 „Was unsere Familienarbeit geldwert ist“.

14 Siehe Tool 7, Arbeitsblatt 3 „Denkanregungen“.

15 Dem vorliegenden Tool liegt ein Entlohnungsschema aus: Eva Schmitz-Gümbel, Birgit Schönberger: Mein Geld, dein Geld. Finanzratgeber für Paare, Wien 2006, S. 56, zu Grunde.

## Tool 7: Bewertung von unbezahlter Familienarbeit



### Arbeitsblatt 1

#### Familienarbeit: Tätigkeitsliste

Aufgabe (Bitte ankreuzen und ev. ergänzen, wenn die Aufgabe von Ihnen verrichtet wird)	Stunden/Woche									
	< 1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-7	7-8	8-9	>9
<input type="checkbox"/> Einkaufen	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Kochen und Backen	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Wäsche (sortieren, waschen, aufhängen, bügeln etc.)	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Staubsaugen	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Aufräumen	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Putzen (ohne Staubsaugen)	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Geschirr (waschen, einräumen etc.)	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Müll- und Altstoffentsorgung	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Reparaturarbeiten	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Gartenarbeiten	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Kinder betreuen (vorlesen, spielen, zuhören, erklären, unterstützen, trösten ...)	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Hilfe bei Hausaufgaben	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Kinder chauffieren	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Elternabende, Arztbesuche, Musikschule, Vereine, Familientermine, Kontaktpflege...	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Geschenke für Familienmitglieder besorgen, Familienfeste organisieren	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Altenpflege	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Krankenpflege	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte kopieren!

## Tool 7: Bewertung von unbezahlter Familienarbeit

### Arbeitsblatt 2

Was unsere Familienarbeit geldwert ist<sup>16</sup>

Tätigkeiten	€/h	h/Woche		h/Monat	€/Monat
HaushälterIn	7,00		x 4,33 =		
BüglerIn	9,00		x 4,33 =		
Kinderschwester/Kinderpfleger	10,00		x 4,33 =		
KüchenchefIn	10,00		x 4,33 =		
KraftfahrerIn	10,00		x 4,33 =		
Krankenschwester/Krankenpfleger	10,00		x 4,33 =		
EinkäuferIn	14,00		x 4,33 =		
GebäudereinigerIn	9,00		x 4,33 =		
NachtwächterIn	8,00		x 4,33 =		
Servicepersonal	9,00		x 4,33 =		

€/Monat gesamt: \_\_\_\_\_

#### Anleitung:

Ordnen Sie die von Ihnen verrichteten Tätigkeiten (Arbeitsblatt 1) jeweils einer Berufsgruppe zu und bilden Sie die Wochenstunden-Summe. Tragen Sie diese Summe in die Spalte „h/Woche“ ein. Sie erhalten die Stundenanzahl pro Monat (= h/Monat), indem Sie die Wochenstunden (= h/Woche) mit der durchschnittlichen Wochenanzahl pro Monat (= 4,33) multiplizieren. Zum Monatslohn (= €/Monat) gelangen Sie, indem Sie Stundenanzahl pro Monat mit dem Stundenlohn (= €/h) multiplizieren. Bilden Sie abschließend eine Summe aus den Einzelbeträgen der Berufsgruppen (= €/Monat) und tragen Sie sie in das entsprechende Feld (= €/Monat gesamt) ein.



<sup>16</sup> Dem vorliegenden Tool liegt ein Entlohnungsschema aus: Eva Schmitz-Gümbel, Birgit Schönberger: Mein Geld, dein Geld. Finanzratgeber für Paare, Wien 2006, S. 56, zu Grunde.

## Tool 7: Bewertung von unbezahlter Familienarbeit

### Arbeitsblatt 3

#### Denkanregungen

- Angenommen, Sie müssten eine Zeitlang die Hausarbeit, die Kinderbetreuung fremd vergeben, wie viel würde Sie das kosten?
- Was würde sich ändern, z.B. bezüglich Qualität?
- Um welchen Betrag würde sich Ihr Familieneinkommen verringern, müssten Sie für jede Stunde Kinderbetreuung, die jetzt unentgeltlich durch ein Familienmitglied geleistet wird, Euro 10,- bezahlen? Wem würden welche Beträge zufließen? Was würde sich dann in Ihrer Familie ändern?



## Tool 8: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Unbezahlte Familienarbeit wird nach wie vor zum überwiegenden Teil von Frauen verrichtet. Die geschlechtstypische Arbeitsaufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit bringt negative Konsequenzen für die Situation von Frauen mit sich, einerseits in Bezug auf Karriere und Chancen am Arbeitsmarkt, andererseits im Hinblick auf eigenständige finanzielle Absicherung, vor allem im Alter oder bei Trennung und Scheidung.

Mit Hilfe des Arbeitszeitkuchens auf Arbeitsblatt 1 wird sowohl das derzeit geleistete Ausmaß sowie die momentane Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit innerhalb des Familiensystems sichtbar gemacht. Das Paar kann diesbezügliche Veränderungswünsche formulieren bzw. aushandeln. Gleichzeitig werden finanzielle Konsequenzen dieser Aufteilung deutlich. Arbeitsblatt 2 „Geldscheine“ regt zur Entwicklung verschiedener Lösungsvarianten für eine „gerechtere“ Aufteilung von Arbeit und Einkommen innerhalb des Familiensystems an.

#### Ziel

Erwerbsarbeit, Haushalt und Kindererziehung bzw. -betreuung können nicht gleich bzw. „gerecht“ untereinander aufgeteilt werden. In diesem Tool geht es darum, Paare in Bezug auf ökonomische Konsequenzen der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu sensibilisieren und beim offenen und partnerschaftlichen Aushandeln zu unterstützen.

#### Zielgruppe

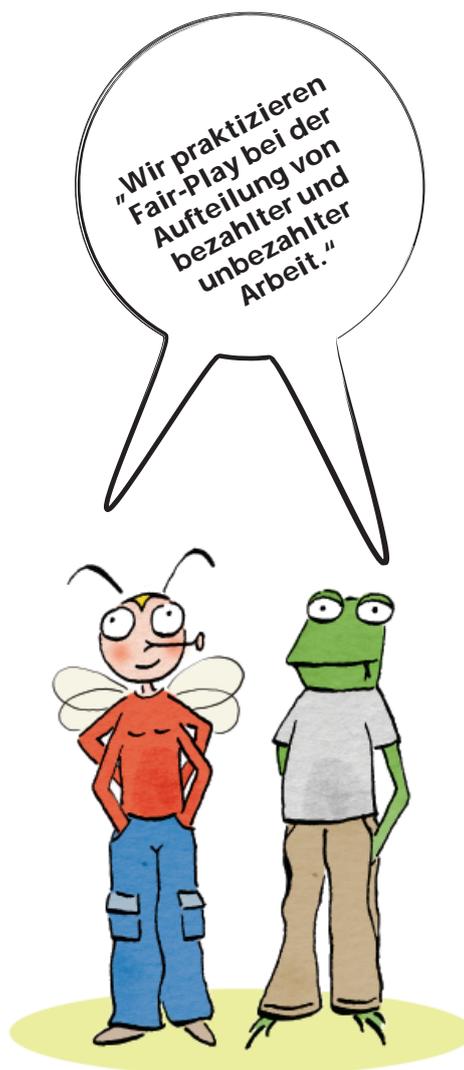
Paare, die die Verteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit innerhalb ihres Familiensystems reflektieren und bewusst gestalten möchten und in der Folge eine „gerechtere“ Aufteilung von Arbeit und Einkommen vornehmen wollen.

#### Dauer

60 - 90 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Arbeitszeitkuchen“  
Arbeitsblatt 2 „Geldscheine“  
Buntstifte in vier Farben  
Eventuell einige kleine Figuren (Holzkegel)  
Eventuell zur Vorbereitung Tool 7, Arbeitsblatt 1 „Tätigkeitsliste“



## Tool 8: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

### Ablauf

#### Schritt 1:

Partnerin und Partner füllen unabhängig voneinander Arbeitsblatt 1 aus und kennzeichnen mit verschiedenen farbigen Buntstiften das Stundenausmaß der einzelnen Tätigkeitsbereiche, in dem sie für jede geleistete Stunde ein Kreissegment einfärben. In der gesamthaften Betrachtung ist es wichtig, das Wochenende mitzubedenken, da hier oft vermehrt unbezahlte Arbeit geleistet wird. Die einzelnen Kreissegmente stellen jeweils eine Zeitstunde dar. Die tatsächlich geleistete, bezahlte Arbeit ist in der Regel klar einschätzbar und nachvollziehbar, bei unbezahlter Familienarbeit erweist sich das als schwieriger. Hier können die Coaches unterstützend begleiten und das Paar an einen übereinstimmenden Begriff von unbezahlter Arbeit heranführen. Dazu kann vorbereitend das Arbeitsblatt 1 „Tätigkeitsblatt“ von Tool 7 verwendet werden. Im Anschluss an die Kennzeichnung der verschiedenen Bereiche an Hand des Arbeitszeitkuchens malen die Partnerin bzw. der Partner unabhängig voneinander so viele 100-Euroscheine auf Arbeitsblatt 2 an, wie sie tatsächlich für ihre Arbeit erhalten.

#### Schritt 2:

Das Paar legt nun die ausgefüllten Arbeitsblätter nebeneinander auf und lässt das Bild auf sich wirken. Verteilung von Arbeit und Einkommen in ihrem Familiensystem wird so deutlich sichtbar. Unter Anleitung der Coaches reflektieren sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede und formulieren ihre Bedürfnisse diesbezüglich. Die Coaches achten in diesem Schritt darauf, dass den Coachees die finanziellen Konsequenzen der von ihnen derzeit gehandhabten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit bewusst werden.

#### Schritt 3:

Das Paar schneidet die in Schritt 1 eingefärbten Euroscheine aus und legt sie auf einen gemeinsamen Stapel neben den Arbeitszeitkuchen. Mit Hilfe dieser ausgeschnittenen Euroscheine kann das Paar, unterstützt von den Coaches, verschiedene Gestaltungsvarianten entwickeln und „symbolisch“ ausprobieren, um eine möglichst faire Verteilung von Arbeit und Einkommen zwischen Partnerin und Partner vorzunehmen.

So können sie beispielhaft das Einkommen mit Hilfe der Euroscheine neu verteilen, indem sie einige Scheine vom Stapel nehmen und auf den Arbeitszeitkuchen-Bereich Familienarbeit legen. Mit diesem Geld könnte dann z.B. die private Pensionsvorsorge finanziert werden.

Denkbar wäre aber auch die Umverteilung von einzelnen Arbeitsegmenten zwischen Partnerin und Partner, Ausweitung von bezahlter Arbeit und Auslagerung von unbezahlter Arbeit (Haushaltshilfe, Kinderbetreuung, Pflegehilfe) etc. Die Aufgabe der Coaches ist es, das Paar bei der Entwicklung neuer Gestaltungsmöglichkeiten zu unterstützen und dabei auf Wünsche und Bedürfnisse beider zu achten.

### Tipps und Erfahrungen

In der Anwendung dieses Tools ist es hilfreich, mit dem Paar vorab zu klären, welche Tätigkeiten unter den Begriff „unbezahlte Arbeit“ fallen. Bei der Erarbeitung verschiedener Möglichkeiten der Aufteilung können die Coaches zusätzliche Symbole bereitstellen, die die Coachees bei Bedarf zu den Arbeitszeitkuchen stellen können, wie z.B. Figur für Haushaltshilfe und Kinderbetreuung, ausgeschnittene Stundensegmente, um diese zwischen den Partnern bzw. Partnerinnen neu aufzuteilen etc.

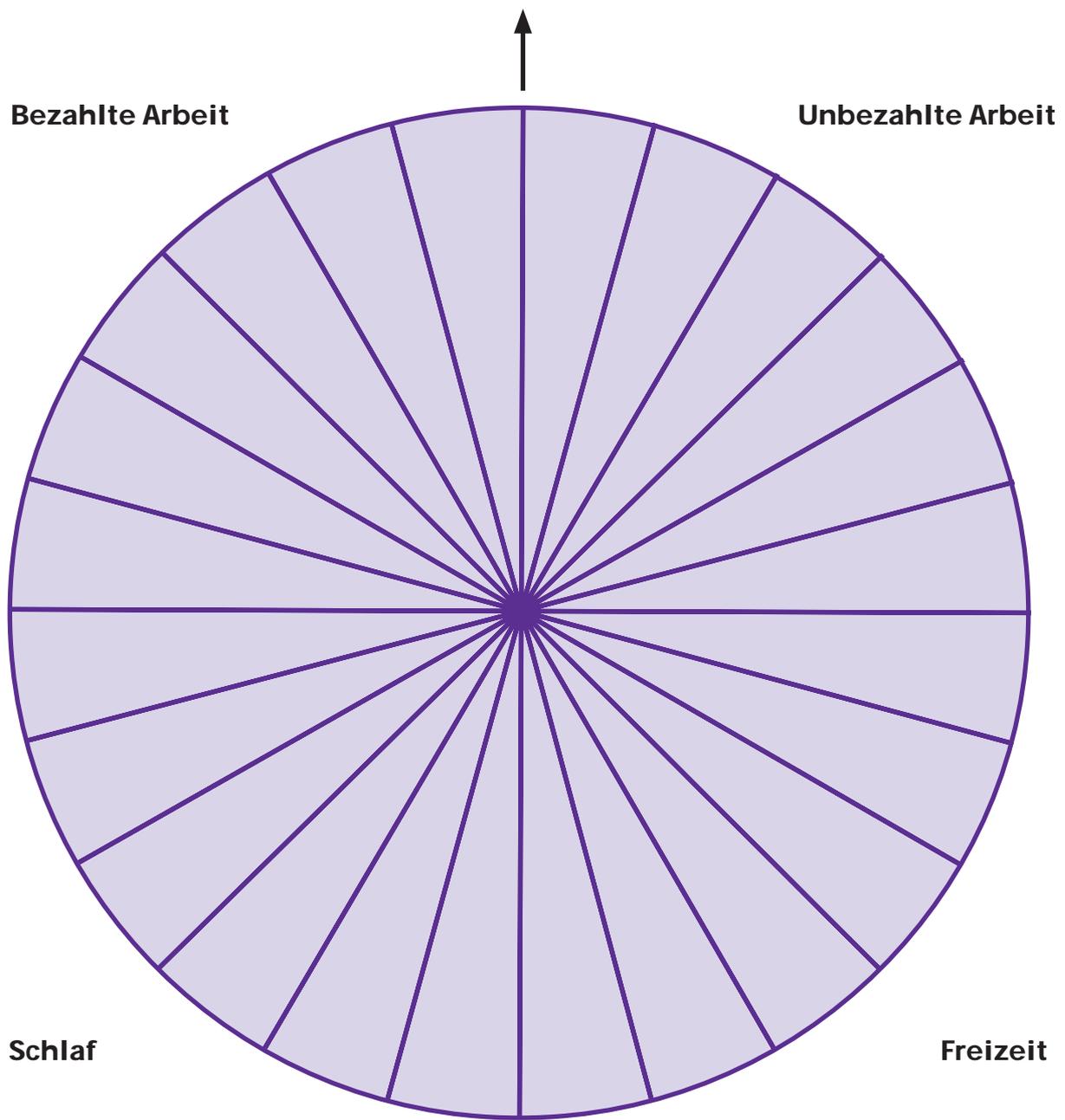
**Tool 8:** Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

# Tool 8: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

## Arbeitsblatt 1

Arbeitszeitkuchen

Wie viel Zeit investieren Sie durchschnittlich (in Stunden/Tag) wofür?

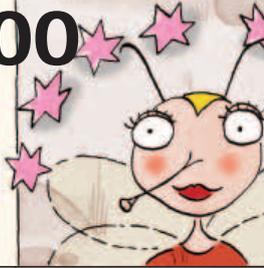
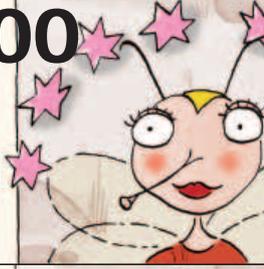
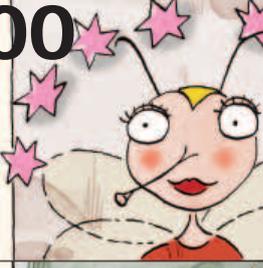
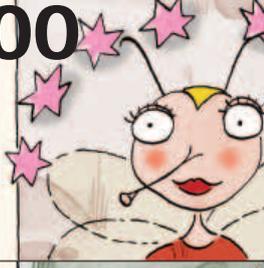
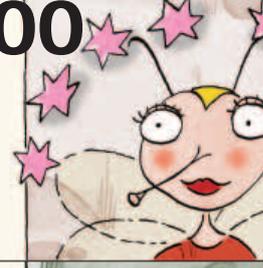


# Tool 8: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Bitte kopieren und ausschneiden!

## Arbeitsblatt 2

Nettoeinkommen/Monat

100 	100 	100 	100 
100 	100 	100 	100 
100 	100 	100 	100 
100 	100 	100 	100 
100 	100 	100 	100 
100 	100 	100 	100 

## Tool 9: Patschentausch

### Methodenblatt

#### Patschentausch

##### Kurzbeschreibung

„Großer Geist, bewahre mich davor, über einen anderen zu richten, ohne in dessen Mokassins gelaufen zu sein.“<sup>17</sup> Um mehr Verständnis für die unterschiedlichen Sichtweisen von Partnerin und Partner zu entwickeln, ist es wichtig, dass beide immer wieder in die Welt des Gegenübers eintauchen (oder im übertragenen Sinne: in deren bzw. dessen Schuhe steigen). Im „Patschentausch“<sup>18</sup> übernehmen die Coachees deshalb in ihrer Vorstellung für kurze Zeit die Rolle der Partnerin bzw. des Partners.

##### Ziel

Coachees können Emotionen, Wünsche und Verhaltensweisen der Partnerin bzw. des Partners erlebnishaft erfahren. Gleichzeitig werden Deutungs- und Handlungsmuster, Selbst- und Fremdbilder der Coachees sichtbar und dadurch auch veränderbar.

##### Zielgruppe

Paare und Einzelpersonen, die ihre Wahrnehmung gerne überprüfen bzw. erweitern wollen und für einen erlebnisorientierten Zugang offen sind.

##### Dauer

60 Minuten

##### Material

2 bzw. 3 Paar Hausschuhe (Gästepantoffel)  
Arbeitsblatt 1 „Fragenkatalog zum Patschentausch“  
Moderationskarten in 2 verschiedenen Farben

##### Ablauf

###### Schritt 1:

Die Coachees legen die Hausschuhe an, bewegen sich frei im Raum und vergegenwärtigen ihre aktuelle Lebenssituation. Dann suchen sich beide einen „guten Platz“ im Raum, bleiben dort stehen und halten inne. Die Coaches fordern nun auf, aus den Hausschuhen zu steigen, die Schuhe stehen zu lassen, Plätze zu tauschen und die Schuhe der bzw. des anderen anzuziehen.

###### Schritt 2:

Die Coachees haben nun Gelegenheit, sich in die „Rolle“ ihrer Partnerin bzw. ihres Partners einzufühlen und wahrzunehmen, was vorhanden ist.

Die Coachees formulieren vorläufig für sich zwei bis drei Sätze in Bezug auf das Erleben dieser „fremden Rolle“. Sie halten diese Sätze auf Moderationskarten fest. Mit den Fragen auf dem Arbeitsblatt<sup>19</sup> unterstützen die Coaches diesen Prozess.

###### Schritt 3:

Die Coachees lenken nun ihren Blick auf ihren ursprünglichen Platz zurück, der momentan von der Partnerin bzw. dem Partner besetzt ist. Dabei fragen sich die Coachees, wie sie sich selbst aus der Position der bzw. des anderen heraus wahrnehmen: Wie wirkt das? Was würden sie gerne „sich selbst“ sagen, mitteilen, empfehlen? Diese „Mitteilungen an die eigene Adresse“ notieren die Coachees auf den jeweils andersfarbigen Moderationskarten. Wichtig bei dieser Übung ist, genug Zeit zu lassen und langsam vorzugehen.

###### Schritt 4:

Die Coachees steigen nun aus ihrer „Rolle“, indem sie die Hausschuhe ablegen und den Platz verlassen. Aufgabe der Coaches ist hier darauf zu achten, dass sich die Coachees gut „entrollen“. Nun tauschen sich Partnerin und Partner über das Erlebte aus. Sie teilen nun ihre „Sätze für die bzw. den anderen“ (Schritt 2) mit und reflektieren miteinander, welche Unterschiede und neuen Sichtweisen sich ergeben haben. Beispiel: Der Partner sagt zu seiner Partnerin: „Als ich deine Rolle übernommen habe, ist mir klar geworden, wie viel Verantwortung du alleine für die Familie trägst.“

Sofern das Paar es wünscht, kann mit den „Mitteilungen an die eigene Adresse“ (Schritt 3) ebenso verfahren werden. Beispiel: Die Partnerin sagt: „Als ich deine Rolle übernommen habe, ist mir einerseits klar geworden, dass mein Arbeitstag eigentlich nie zu Ende geht, andererseits habe ich auch die Vorteile der freien Zeiteinteilung gespürt“<sup>20</sup>.

##### Variante

Dieser imaginative Rollentausch kann auch mit nur einer Person durchgeführt werden: Drei Paar Hausschuhe werden in Form eines Dreiecks aufgelegt, sodass die Coachee in jeweils ein Paar Hausschuhe steigen kann.

<sup>17</sup> Gebet der Sioux-Indianer.

<sup>18</sup> = österreichische Dialektform für Hausschuhe (v. a. in Wien, Niederösterreich, Kärnten und Salzburg gebräuchlich)

<sup>19</sup> Siehe Tool 9, Arbeitsblatt 1 „Fragenkatalog zum Patschentausch“.

<sup>20</sup> Modifiziert nach René Reichel, Reinhold Rabenstein: Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision. Münster 2001.

## Tool 9: Patschentausch



### Metaposition



### Ich



### Du

#### Schritt 1:

Die Coachee zieht sich zuerst die Hausschuhe der „ICH“-Position an, fühlt sich ein und beschreibt laut, was sie spontan wahrnimmt, fühlt und denkt.

#### Schritt 2:

Die Coachee wechselt nun in die Schuhe der „DU“-Position, blickt zur „ICH“-Position und beschreibt spontan, wie sie sich von dieser fremden Position aus wahrnimmt.

#### Schritt 3:

Abschließend stellt sich die Coachee in die Schuhe der „METAPOSITION“ und fasst „ICH“ und „DU“ gleichzeitig ins Auge. Aus dieser dissoziierten Position heraus formuliert die Coachee etwa zwei Sätze, die sie „ICH“ und „DU“, also sich und dem bzw. der anderen, mitteilen will.

#### Tipps und Erfahrungen

Zeit ist ein wesentlicher Faktor zum Gelingen des „Patschentausches“. D. h., es soll darauf geachtet werden, dass dem Paar bzw. der Einzelperson eine großzügig bemessene Spanne zur Verfügung steht, um sich in eigene bzw. fremde Positionen hineinversetzen zu können.

#### Quellenangabe

René Reichel, Reinhold Rabenstein: Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision. Münster 2001.

## Tool 9: Patschentausch

### Arbeitsblatt

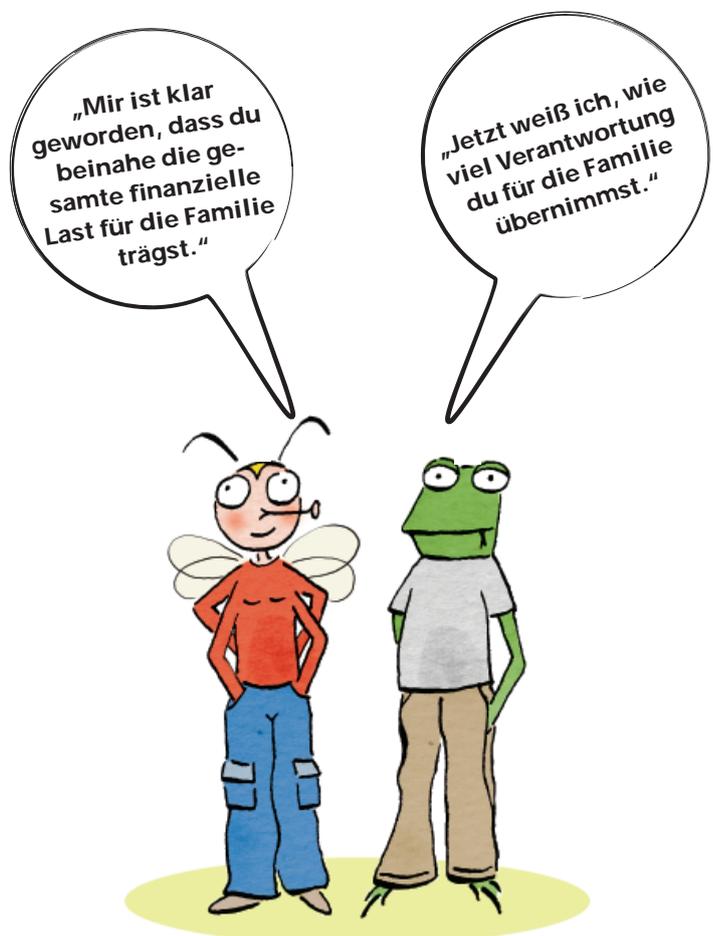
#### Fragenkatalog zum Patschentausch

##### Unterstützende Fragen zu Schritt 1: Hineinfinden in die fremde „Rolle“

- Wie sehe ich als diese Person, in deren bzw. dessen Patschen ich jetzt stehe, aus?
- Wie stehe ich auf diesem Platz?
- Was sind meine Aufgaben auf diesem Platz?
- Wie sieht mein Tagesablauf auf diesem Platz aus?
- etc.

##### Unterstützende Fragen zu Schritt 2: Reflexion aus der fremden „Rolle“ heraus

- Welche Gefühle, Gedanken, Bilder und Wahrnehmungen habe ich an diesem Platz?
- Welche Vorteile bietet mir dieser Platz, welche Nachteile?
- Was ist der Gewinn auf diesem Platz? Was der Preis, den ich an diesem Platz zu zahlen habe?
- Was scheint mir eher schwierig, was eher reizvoll an dieser Position?
- Welche Erwartungen sind für mich mit dieser Position verknüpft?
- Was wäre für mich in dieser Position hilfreich, was hinderlich?
- Was fällt mir auf, wenn ich auf die andere(n) Position(en) schaue?
- Was würde ich von dieser Position bzw. diesen Positionen aus meiner Partnerin bzw. meinem Partner gerne mitteilen?



## Tool 10: paar.coaching für Eilige

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Mit den folgenden Tipps und Hinweisen bekommen Coaches einen ersten Überblick über mögliche Themen im paar.coaching. Als Denkanregungen können sie sowohl einzeln und unabhängig voneinander, als auch systematisch in einem Coachingprozess eingesetzt werden. Hat das Paar Schwierigkeiten, konkrete Anliegen an das paar.coaching zu formulieren, leisten die Karten<sup>21</sup> auch bei der Auftragsklärung gute Dienste.

#### Ziel

Praktisch umsetzbare Tipps und Hinweise regen an, eigenes Verhalten zu reflektieren und, wo sinnvoll, auch zu verändern.

#### Zielgruppe

Paare im paar.coaching, die (noch) nicht so vertieft arbeiten wollen und Paare, die ihr Anliegen noch nicht genau formulieren können, Coaches, die sich schnell einen Überblick über mögliche Themenbereiche verschaffen möchten.

#### Dauer

5 Minuten pro Einzeltipp  
60 Minuten beim systematischen Durcharbeiten aller Tipps in Abhängigkeit davon, wie ausführlich die einzelnen Tipps besprochen werden.

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Tipps und Hinweise – Übersichtsblatt“  
Arbeitsblatt 2 „Tipps und Hinweise – Karten“  
Moderationspunkte zum Aufkleben  
Arbeitsblatt 3 „Tipps und Hinweise – Detailblätter“

#### Ablauf

Die Coaches nehmen die einzelnen Karten von Arbeitsblatt 2<sup>22</sup> und legen sie verdeckt auf einen Stapel am Tisch auf. Die Coachees ziehen abwechselnd jeweils eine Karte vom Stapel, die dann gemeinsam besprochen wird. Den Coaches helfen dabei die Hinweise auf Arbeitsblatt 3<sup>23</sup>. Die besprochene Karte wird offen am Tisch abgelegt und eine neue vom Stapel gezogen. So fortlaufend, bis alle Karten aufgedeckt sind. Die Coachees können nun aufgefordert werden, die einzelnen Tipps noch zu werten.

Sie bekommen jeweils 5 Moderationspunkte, die sie unabhängig voneinander auf die – für sie am wichtigsten scheinenden – Tipps aufkleben können. Hierbei kann es zu unterschiedlicher Wertung der Coachees kommen. Die Coaches leiten den Austausch darüber an („Was spricht die Partnerin bzw. den Partner an diesem Tipp an?“ , „Was löst dieser Tipp bzw. Hinweis bei ihr bzw. ihm aus?“ )

#### Tipps und Erfahrungen

Gerade für junge Paare ist es schwierig, am Anfang ihrer Beziehung über ein mögliches Scheitern nachzudenken, und die Auswirkungen dieses Scheiterns auch noch vor Augen zu halten. Hier ist viel Feingefühl der Coaches gefordert, scheint es uns doch wichtig, diese möglichen Konsequenzen im paar.coaching zu thematisieren. Bei vielen Paaren sind die Haltungen zu Geld widersprüchlich, oft auf Grund unterschiedlicher familiärer Prägungen, unterschiedlicher Glaubenssätze und verschiedener „innerer Landkarten“. Dies führt häufig zu Konflikten zwischen den Partnern. Aus Geldfragen werden schnell Machtfragen und besteht dann finanzielle Abhängigkeit auf einer Seite, kann diese stark missbraucht werden. Geld bedeutet nicht nur Garant für Sicherheit, sondern auch Maßstab für Erfolg und sozialen Status, Inbegriff von Freiheit und Unabhängigkeit, Ersatz für Liebe und Anerkennung. Daher werden immer wieder gewisse Konflikte über Geld ausgetragen, die eigentlich ganz anderen Ursprungs sind.

#### Literaturhinweis

Eva Schmitz-Gümbel, Birgit Schönberger: Mein Geld, dein Geld. Finanzratgeber für Paare, Wien 2006.

21 Siehe Tool 10, Arbeitsblatt 2 „Tipps und Hinweise – Karten“ oder Arbeitsblatt 3.

22 Siehe Tool 10, Arbeitsblatt 2 „Tipps und Hinweise – Karten“

23 Siehe Tool 10, Arbeitsblatt 3 „Tipps und Hinweise – Detailblätter“.

## Tool 10: paar.coaching für Eilige

Bitte kopieren!

### Arbeitsblatt 1

#### 10 Tipps und Hinweise – Übersichtsblatt

- Über finanzielle Fragen in der Partnerschaft reden.
- Keine Geheimnisse in finanziellen Angelegenheiten haben.
- Auf zentrale Fragen der eigenen finanziellen Lebensplanung genug Augenmerk legen.
- Altersvorsorge regeln.
- Haushaltsbuch führen.
- Einmal jährlich gemeinsame Budget-Sitzung bzw. gemeinsames Finanzgespräch.
- Verantwortlichkeit und Rollenverteilung in Finanzangelegenheiten klar vereinbaren.
- Inventarliste erstellen.
- Größere Anschaffungen nur nach gemeinsamer Absprache tätigen.
- Auf Kontomodelle achten.
- Frei verfügbares Budget für beide vereinbaren.
- Gegenseitige Bürgschaften gut überlegen.
- Berufspausen planen und miteinander absprechen bzw. koordinieren.
- Mitarbeit im Unternehmen der Partnerin, des Partners durch Arbeitsvertrag regeln.
- Auf Unterschied zwischen Ehe und Lebensgemeinschaft achten.
- Lebensentwürfe der Partnerin und des Partners gegenseitig deutlich machen.



**Tool 10: paar.coaching für Eilige****Arbeitsblatt 2**

<p>Über finanzielle Fragen in der Partnerschaft reden.</p>	<p>Keine Geheimnisse in finanziellen Angelegenheiten haben.</p>
<p>Auf zentrale Fragen der eigenen finanziellen Lebensplanung genug Augenmerk legen.</p>	<p>Altersvorsorge regeln.</p>
<p>Haushaltsbuch führen.</p>	<p>Einmal jährlich gemeinsame Budget-Sitzung bzw. gemeinsames Finanzgespräch.</p>

## Tool 10: paar.coaching für Eilige

### Arbeitsblatt 2



<p>Verantwortlichkeit und Rollenverteilung in Finanzangelegenheiten klar vereinbaren.</p>	<p>Inventarliste erstellen.</p>
<p>Größere Anschaffungen nur nach gemeinsamer Absprache tätigen.</p>	<p>Auf Kontomodelle achten.</p>
<p>Frei verfügbares Budget für beide vereinbaren.</p>	<p>Gegenseitige Bürgschaften gut überlegen.</p>

Bitte  
kopieren  
und aus-  
schneiden!

## Tool 10: paar.coaching für Eilige

### Arbeitsblatt 2



<p><b>Berufspausen planen und miteinander absprechen bzw. koordinieren.</b></p>	<p><b>Mitarbeit im Unternehmen der Partnerin, des Partners durch Arbeitsvertrag regeln.</b></p>
<p><b>Auf Unterschied zwischen Ehe und Lebensgemeinschaft achten.</b></p>	<p><b>Lebensentwürfe der Partnerin und des Partners gegenseitig deutlich machen.</b></p>

## Tool 10: paar.coaching für Eilige

### Arbeitsblatt 3

#### Tipps und Hinweise - Detailblätter

#### 1. Über finanzielle Angelegenheiten in der Partnerschaft reden

In vielen Partnerschaften sind Finanzen ein heikles Thema, unterschiedliche Finanzgebarung führt schnell zu Konflikten. Sich mit Finanzfragen bewusst auseinanderzusetzen, ist Zeichen von Verantwortung. Folgende Fragen sind vorab zu klären:

- „Wollen Sie beide Ihr Einkommen und Ihren Besitz wirklich teilen?“
- „Möchte vielleicht eine bzw. einer von Ihnen beiden, dass es getrennte Bereiche geben soll?“
- „Können Sie darauf vertrauen, dass Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner mit dem eigenen Geld, mit Ihrem Geld und mit dem gemeinsamen Geld sorgfältig und wirtschaftlich sinnvoll umgeht?“

#### 2. Keine Geheimnisse in finanziellen Angelegenheiten

Es ist wichtig, in Partnerschaften von Anfang an für Offenheit in finanziellen Belangen zu sorgen. In diesem Bereich wären mit dem Paar beispielsweise folgende Fragen zu klären:

- „Können Sie darauf vertrauen, dass Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner in finanziellen Belangen ehrlich und offen zu Ihnen ist?“
- „Wissen Sie über den Verdienst Ihrer Partnerin bzw. Ihres Partners Bescheid?“
- „Wissen Sie, was an Familienvermögen vorhanden ist?“
- „Haben Sie einen Überblick über die Familienfinanzen?“
- „Gibt es geheime Konten oder Sparbücher, gibt es verdeckte Schulden?“

#### 3. Auf zentrale Fragen der eigenen finanziellen Lebensplanung genug Augenmerk legen

Es ist besonders wichtig, Frauen auf die Notwendigkeit einer eigenständigen finanziellen Absicherung hinzuweisen. Speziell dann, wenn Frauen auf Grund familiärer Betreuungspflichten ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrechen oder ganz aufgeben. Die Coaches können hier den Coachees folgende Fragen stellen:

„Sind Sie am Vermögensaufbau in der Partnerschaft fair beteiligt?“ (z. B. beide Partner als Eigentümer im Grundbuch eingetragen, beide Vertragspartner bei Vermietung, bei Versicherungen, beide Mitinhaber von Sparkonten)

„Sind Sie auch Begünstigte bzw. Begünstigter in Lebensversicherungen?“

„Sind Sie im Alter finanziell unabhängig von Ihrer Partnerin bzw. Ihrem Partner abgesichert?“

„Haben Sie auch für ungeplante Lebenssituationen ausreichend vorgesorgt?“

„Wie ist es im Falle einer Trennung bzw. Scheidung?“

#### 4. Altersvorsorge regeln

Viele Frauen erreichen eine ausreichende Altersvorsorge nur über den Ehemann, da sie auf Grund von Familienarbeit ihre Erwerbstätigkeit für einen längeren Zeitraum reduziert oder auch ganz aufgegeben haben. Private Altersvorsorge ist dann unabdingbar! Zur Reflexion bzw. zum Einstieg ins Thema können beide Partner unabhängig voneinander folgende Frage beantworten: „Worauf stützt sich meine Altersvorsorge?“

- auf meinen Pensionsanspruch
- auf private Altersvorsorge
- auf eine Lebensversicherung
- auf vorhandenes Vermögen
- auf meine Familie
- auf das Einkommen meiner Partnerin bzw. meines Partners
- .....
- .....<sup>24</sup>

#### 5. Haushaltsbuch führen

In einer Partnerschaft ist es notwendig, die Familienfinanzen realistisch einzuschätzen und die eigenen finanziellen Verhältnisse zu kennen. Um Klarheit darüber zu bekommen, wohin das Geld fließt und um Einnahmen und Ausgaben systematisch zu erfassen, ist die Führung eines Haushaltsbuches unbedingt empfehlenswert. Aus diesem wird ersichtlich, wo sich Budgetfallen verbergen, und wo in der Folge Sparmöglichkeiten geortet werden können.<sup>25</sup>

24 Siehe Kapitel 10 „finanz.coaching“, Tool 3 „Finanzielle Absicherung von Frauen“.

25 Siehe Kapitel 10 „finanz.coaching“, Tool 6 „Haushaltsplan“.

## Tool 10: paar.coaching für Eilige

### Arbeitsblatt 3

#### 6. Einmal jährlich gemeinsames Finanzgespräch führen

Sowohl finanzielle Wünsche und Ziele, als auch Einkommen, Ausgaben und Vermögensstand sind ständigen Veränderungen unterworfen. Um auf diese immer wieder adäquat und vor allem gemeinsam, d.h. im Sinne beider, reagieren zu können, ist ein jährliches „Finanzgespräch“ zwischen Partnerin und Partner jedenfalls erforderlich. Dabei sollte der Vermögensstand kontrolliert und auch dokumentiert, sowie vereinbarte Ziele und Wünsche auf ihre Gültigkeit hin überprüft und - wenn nötig - neu verhandelt werden.<sup>26</sup>

#### 7. Verantwortlichkeit und Rollenverteilung in der Finanzgebarung klar vereinbaren

Aufgaben- und Rollenverteilung in der Finanzgebarung sollten klar festgelegt werden (z. B. Wer führt das Haushaltsbuch?, Wer bezahlt laufende Rechnungen? etc.). Im Sinne der Eigenverantwortlichkeit müssen in einer Paarbeziehung beide den Überblick über die Familienfinanzen bewahren und dafür sorgen, dass sie jederzeit Zugriff zu allen relevanten Unterlagen (Kontoauszüge, Versicherungsbelege, Sparbücher, Steuererklärungen etc.) haben.

#### 8. Inventarliste erstellen

Gerade zu Beginn einer Beziehung ist für beide klar, was wem gehört. Doch schon nach einigen Jahren entstehen diesbezüglich häufig Differenzen. Um Streitereien über Besitzverhältnisse (besonders in Krisenzeiten) vorzubeugen, ist das Erstellen einer Inventarliste zu empfehlen. Diese sollte von Partnerin und Partner unterschrieben und in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden.

#### 9. Größere Anschaffungen nur nach gemeinsamer Absprache tätigen

Die Entscheidung über größere Anschaffungen sollte ein Paar gemeinsam treffen. Die Partnerin bzw. den Partner in wichtigen finanziellen Angelegenheiten vor vollendete Tatsachen zu stellen, führt zwangsläufig zu Konflikten.

#### 10. Auf Kontomodelle achten

Partnerin und Partner sind über Vor- und Nachteile der verschiedenen Kontomodelle gut informiert, so dass sie sich bewusst für ein, für sie beide passendes, Modell entscheiden können. Mögliche Varianten sind: Gemeinschaftskonto, jeder ein eigenes Konto oder das Dreikontenmodell (ein gemeinsames Konto und zwei persönliche Konten).

#### 11. Frei verfügbares Budget für beide vereinbaren

In einer Partnerschaft ist darauf zu achten, dass beiden ein frei verfügbares Budget zur Verfügung steht. Über dieses Geld können Partnerin und Partner nach ihrem eigenen Gutdünken und ihren eigenen Bedürfnissen frei verfügen, ohne sich gegenseitig rechtfertigen oder verantworten zu müssen. Gemeinsam legt das Paar fest, wie hoch der Rahmen für dieses persönliche Budget sein soll (für beide gleich), wobei dies dem Familieneinkommen angepasst sein muss.

#### 12. Gegenseitige Bürgschaften gut überlegen

Vor Übernahme einer Bürgschaft ist es unbedingt notwendig, sich sehr genau zu informieren. Bürgschaften prinzipiell nur dann unterschreiben, wenn das eigene Risiko bewusst ist und auch getragen werden kann. Vor der Übernahme einer Bürgschaft für die Partnerin bzw. für den Partner ist es empfehlenswert, sich von einer neutralen dritten Person beraten zu lassen. Es ist davon abzuraten, eine Bürgschaft zu übernehmen, die mit dem Geschäft der Partnerin bzw. des Partners zusammenhängt.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Siehe Tool 3 „Gemeinsam finanzielle Ziele entwickeln“.

<sup>27</sup> Siehe Kapitel 10 „finanz.coaching“, Tool 4 „Bürgschaft“.

## Tool 10: paar.coaching für Eilige

### Arbeitsblatt 3

#### **13. Mitarbeit im Unternehmen der Partnerin bzw. des Partners durch Arbeitsvertrag regeln**

Oft ist die Frau am Unternehmen des Mannes nicht beteiligt und der Mann Alleininhaber. Arbeitet sie nun regelmäßig im Unternehmen mit, ist dies dringend durch einen Arbeitsvertrag zu regeln. Umfang und Art der Arbeitsleistung, sowie Höhe der Entschädigung sind festzulegen. Zwar erhöhen sich dadurch die Sozialabgaben, die Frau – und damit die Familie – erhält aber eine wesentlich bessere soziale Absicherung. Übrigens: Nicht nur die Arbeit, auch das Einkommen sollte geteilt werden. (Gleiches gilt natürlich auch für den Fall, dass die Frau Betriebsinhaberin ist und der Mann dort regelmäßige Arbeitsleistungen erbringt.)

#### **14. Auf Unterschiede zwischen Ehe und Lebensgemeinschaft achten**

Immer mehr Paare ziehen die eheähnliche Lebensgemeinschaft der formalen, vom Gesetz geregelten Ehe vor. Lebensgemeinschaften werden nur in wenigen Gesetzesbestimmungen berücksichtigt, was zu gravierenden Unterschieden zwischen der rechtlichen Stellung von Lebenspartnern und Ehepartnern führt. Es entstehen z.B. aus der Lebensgemeinschaft keinerlei Unterhaltsansprüche, kein gesetzliches Erbrecht und keine Pensionsansprüche nach dem Tod des Partners bzw. der Partnerin. Wird eine Lebensgemeinschaft eingegangen, ist eine rechtliche Beratung über mögliche Absicherungen und vertragliche Vereinbarungen zu empfehlen.

#### **15. Lebensentwürfe der Partnerin und des Partners gegenseitig deutlich machen und aufeinander abstimmen**

Partnerin und Partner entwickeln zuerst ein voneinander unabhängiges Lebensmodell. Unterschiedliche Ansätze in der Lebensplanung sind auf Grund unterschiedlicher Sozialisierung zu erwarten. Daraus entstehen leicht Konflikte. Sensibilität für das eigene Rollenverhalten sowie das der Partnerin bzw. des Partners zu entwickeln und Konsequenzen der angestrebten Rollenverteilung deutlich zu machen, sind ebenso wesentliche Ziele des paar.coachings, wie das Paar beim gemeinsamen Entwurf eines fundiert abgesicherten Lebens zu unterstützen.



## finanz.coaching – Finanzkompetenz für Frauen

### 10.1. Einführung

Im Umgang mit Geld lassen Frauen im Allgemeinen recht unterschiedliche Seiten von sich erkennen:

- Innerhalb der Familie übernehmen Frauen sehr oft die Verantwortung für die Finanzangelegenheiten. Sie kümmern sich um die pünktliche Bezahlung offener Rechnungen. Sie verwalten das Haushaltsgeld und achten auf die ordnungsgemäße Rückzahlung von Krediten. Um ihre Familie bei der Geldmittelbeschaffung zu unterstützen, sind Frauen vielfach schnell bereit, Bürgschaften zu übernehmen.
- In Hinblick auf „lebenslanges Versorgtsein“ und „Bescheidenheit“ sozialisiert, betrachten viele Frauen das eigene Einkommen lediglich als Zuverdienst zum Familienbudget. Dies äußert sich nicht zuletzt in bescheidenen Gehaltsforderungen. Außerdem verstehen Frauen vielfach die Aussicht auf Witwenpension als ausreichende Vorsorge fürs eigene Alter.
- Im Finanzleben außerhalb der Familie treten Frauen jedoch kaum mehr auf: Sie überlassen gerne anderen Verhandlungen mit der Bank, deren Führungsetagen wiederum überwiegend männlich dominiert sind.
- Risikoarme Finanzanlagen wie z. B. das Sparen sind für viele Frauen immer noch die attraktivste Anlageform. Sie nehmen damit zwar nur ein vergleichsweise niedriges Risiko in Kauf, erzielen jedoch auch langfristig einen geringeren Ertrag.<sup>1</sup>

#### **Bedeutung des eigenen Arbeitseinkommens:**

Ein von authentischen Entscheidungen getragenes, selbstbestimmtes Leben lässt sich leichter realisieren, wenn frau die zukunftsichere Chance erkennt, die ein eigenes Arbeitseinkommen bietet. Sich auf mögliche Erbschaften oder die lebenslängliche Versorgung durch den Partner bzw. die Partnerin zu verlassen, bedeutet unter Umständen, die eigene Existenz auf trügerische Sicherheiten aufzubauen.

Übernimmt frau bewusst die Verantwortung für ihre Zukunft, räumt sie nicht nur den traditionellen Zuschreibungen wie „umsichtige Haushaltsführung“ und „sparsame Lebensweise“, sondern auch ihrer Berufslaufbahn, ihrer Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Steigerung ihres Verhandlungsgeschickes Priorität ein.

#### **Empowerment zu einem selbstbestimmten Leben:**

Empowerment von Frauen in Zusammenhang mit Geld bedeutet daher in erster Line für das Potenzial der eigenen Arbeitskraft zu sensibilisieren, aber auch Geldbesitz positiv zu konnotieren und einen lustvollen Umgang damit zu fördern.

Die vorliegenden Tools spannen den Bogen vom alltäglichen Umgang mit Geld über Möglichkeiten zur finanziellen Absicherung in Gegenwart und Zukunft bis hin zu Übungen, die eigenen Potenziale zu nutzen, um das Einkommen zu steigern. Sie bieten einerseits rational-analytische Zugänge in Form von Planungswerkzeugen, andererseits aber auch Kreativansätze, um der emotionalen Besetzung von Geld gerecht zu werden. finanz.coaching möchte Frauen dahingehend fördern, ihre Finanzkompetenz über die Familie hinaus zu öffnen und auszuweiten und die finanzielle Eigenversorgung zu stärken.

<sup>1</sup> Vgl. Renate Schubert: Frauen, Männer und das Risikoverhalten. [In:] Jetzt kaufe ich mir den Mond. (Hrsg.) BTV, 2007, S. 14.

## finanz.coaching – Finanzkompetenz für Frauen

### 10.2. Toolbox finanz. coaching



## finanz.coaching: Finanzkompetenz für Frauen

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Eine positive Sichtweise in Bezug auf Geld erleichtert Zielformulierungen in Geldangelegenheiten. Je klarer diese Ziele – in Übereinstimmung mit den eigenen Werten und Einstellungen – formuliert werden, desto erfolgreicher der Umgang mit Geld. Die Methode überprüft die Einstellung zu Geld und erlaubt eine persönliche Standortbestimmung. Die Coachee wird sich ihrer Werte und Überzeugungen in Bezug auf Geld bewusst und auch klar darüber, welche Möglichkeiten Geld ihr eröffnet.

#### Ziel

Die Coachee setzt sich mit dem Thema Geld im positiven Sinne auseinander, um in der Folge ihre finanziellen Ziele formulieren zu können.

#### Zielgruppe

Frauen, die ihre Einstellung zu Geld kennen und reflektieren möchten.

#### Dauer

30 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Was bedeutet Geld für mich? – Ein Fragenkatalog“

Arbeitsblatt 2 „Fragen zur eigenen Standortbestimmung“

#### Ablauf

Die Coachee erarbeitet mit Hilfe von Arbeitsblatt 1<sup>1</sup> die Bedeutung, welche sie dem Geld beimisst. Sie kreuzt die für sie zutreffenden Aussagen an und ergänzt nach Bedarf. Anhand der vorgegebenen Möglichkeiten macht sich die Coachee in erster Linie die positiven Aspekte von Geld bewusst.

Arbeitsblatt 2<sup>2</sup> unterstützt die Coachee dann dabei, einerseits die positiven Aspekte und andererseits die Grenzen der Möglichkeiten vertiefend zu reflektieren. Sie entscheidet, was Geld für sie möglich macht bzw. was sie mit Geld nicht erwerben kann.

Im letzten Schritt überprüft die Coachee nochmals ihre persönliche Einstellung zu Geld, indem sie ihre Werthaltung dazu formuliert.

Sobald Frauen eine positive Haltung zu Geld entwickeln bzw. sich dazu die innere Erlaubnis geben, können Einkommens-, Spar- oder Verhandlungsziele leichter formuliert werden.

#### Literaturhinweis

Gewußt wie: Einfach gut mit seinem Geld auskommen. Ein Online Seminar von [workshop-welt.de](http://workshop-welt.de), [www.workshop-welt.de](http://www.workshop-welt.de), 2006.



1 Siehe Tool 1, Arbeitsblatt 1 „Was bedeutet Geld für mich? - Ein Fragenkatalog“.

2 Siehe Tool 1, Arbeitsblatt 2 „Fragen zur eigenen Standortbestimmung“.

## Tool 1: Was bedeutet Geld für mich?

### Arbeitsblatt 1

#### Was bedeutet Geld für mich? – Ein Fragenkatalog

Geld bedeutet für mich ....

- eine Möglichkeit, die Bedürfnisse des täglichen Lebens zu decken.
- eine Möglichkeit, Wünsche zu verwirklichen.
- ein Weg zu mehr Möglichkeiten.
- ein Schutz vor zwischenmenschlichen Verletzungen.
- eine Quelle der Freiheit, Selbstbestimmung und Unabhängigkeit.
- eine Chance, um Spaß zu haben und Risiken einzugehen.
- eine Möglichkeit, um nach eigenen Vorstellungen großzügig zu sein.
- eine Möglichkeit, um Freunde zu gewinnen.
- eine Möglichkeit, um die Beziehung zu Freunden und zur Familie zu verbessern.
- eine Möglichkeit, das Leben meiner Familie zu verschönern.
- eine Gelegenheit, um Anerkennung von anderen zu erlangen.
- eine Quelle, zu Hause die Stabilität und Harmonie zu erhalten.
- eine Quelle der Sicherheit für die Zukunft.
- ein Bollwerk gegen Unbekanntes und Unvorhersehbares.
- eine Gelegenheit, um für „schlechte Zeiten“ vorzusorgen.
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....





## Tool 1: Was bedeutet Geld für mich?

### Arbeitsblatt 2

#### Fragen zur eigenen Standortbestimmung

Geld ermöglicht mir:

---

---

---

---

---

---

Das kann ich mir mit Geld nicht kaufen:

---

---

---

---

---

---

Diese Einstellung verleiht dem Thema Geld einen besonders positiven Platz in meinem Leben:

---

---

---

---

---

---

## Tool 2: Finanzielle Ziele formulieren

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Jeder Mensch hat individuelle finanzielle Wünsche und Ziele. In diesem Tool lernt die Coachee ihre finanziellen Ziele kennen und benennen. Sie werden nach Zeithorizont und nach Wichtigkeit geordnet. Der Coachee stehen zwei methodische Herangehensweisen an die Formulierung der eigenen finanziellen Ziele zur Verfügung, die zeitliche Dimension (Variante 1) und die Prioritätenfrage (Variante 2).

#### Ziel

Die Coachee kennt ihre finanziellen Ziele und kann sie benennen.

#### Zielgruppe

Frauen, die ihre finanziellen Ziele entdecken möchten.

#### Dauer

30 Minuten je Variante

#### Material

##### Variante 1:

Moderationskarten  
3 Schachteln (oder andere Behälter)  
Arbeitsblatt 1 „Leitfragen“  
Arbeitsblatt 2 „Meine finanziellen Ziele“

##### Variante 2:

Arbeitsblatt 3 „Ziele formulieren“  
Arbeitsblatt 4 „Prioritätenmatrix“  
Arbeitsblatt 5 „Meine wichtigsten finanziellen Ziele“

#### Ablauf

##### Variante 1:

Die Coachee erhält einen Stapel leerer Moderationskarten. Innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens von ca. zehn Minuten formuliert die Coachee ihre finanziellen Ziele. Sie hält diese jeweils auf einer Moderationskarte fest. Die „Leitfragen“<sup>3</sup> können dazu beitragen, sich mit dem Thema vertaut zu machen und die eigenen Ziele zu benennen.

Anschließend werden die Moderationskarten auf die drei Schachteln aufgeteilt. Die Schachteln symbolisieren die Zeit. Die erste Schachtel steht für die finanziellen Ziele innerhalb der nächsten fünf Jahre. In die zweite Schachtel kommen diejenigen Ziele, die sich auf die nächsten fünf bis zehn Jahre beziehen. Für die dritte Schachtel sind jene finanziellen Ziele bestimmt, die sich auf einen Zeitraum von länger als zehn Jahren erstrecken.

Nach dieser Aufteilung werden die Ziele auf ein Ziel pro Schachtel (= Zeitabschnitt) reduziert. Die Coach stellt zu jedem Zeitabschnitt die Frage: „Welches Ziel dieser Schachtel ist Ihnen am wichtigsten?“

Die drei wichtigsten Ziele werden im Arbeitsblatt „Meine finanziellen Ziele“<sup>4</sup> schriftlich festgehalten.

##### Variante 2:

Ein anderer methodischer Zugang ermöglicht die Bearbeitung der Arbeitsblätter 3 bis 5<sup>5</sup>. Die Coachee formuliert mit Hilfe von Fragen ihre persönlichen Ziele und trägt sie in Arbeitsblatt 3 ein. Auf die positive Formulierung der Ziele achtet die Coach. Anhand von Arbeitsblatt 4 legt dann die Coachee ihre Prioritäten bei der Zielerreichung fest. Die Prioritätenmatrix ist vor allem für jene Frauen geeignet, die einen analytischen Zugang bevorzugen. Die wichtigsten Ziele werden abschließend in Arbeitsblatt 5 eingetragen.

<sup>3</sup> Siehe Tool 2, Arbeitsblatt 1 „Leitfragen“. Zur familiären Prägung im Umgang mit Geld siehe auch paar.coaching, Tool 1 „Unsere Geldbiographie“.

<sup>4</sup> Siehe Tool 2, Arbeitsblatt 2 „Meine finanziellen Ziele“.

<sup>5</sup> Siehe Tool 2, Arbeitsblatt 3 „Ziele formulieren“, Arbeitsblatt 4 „Prioritätenmatrix“, Arbeitsblatt 5 „Meine wichtigsten finanziellen Ziele“.

## Tool 2: Finanzielle Ziele formulieren

### Arbeitsblatt 1

#### Leitfragen

- „Ich zähle Ihnen einige finanzielle Ziele auf, die Menschen haben können. Gibt es darunter auch Ziele, die Sie ansprechen?“
  - einen finanziellen Notgroschen haben
  - mit dem Einkommen gut auskommen
  - einmal pro Jahr Urlaub machen
  - im Alter finanziell unabhängig sein
  - schuldenfrei leben
  - in 10 Jahren schuldenfrei sein
  - von den Erträgen der Ersparnisse leben können
  - Reisen können
  - einmal pro Woche in ein Restaurant Essen gehen können
  - den Kindern finanziell unter die Arme greifen können
  - den jetzigen Lebensstandard halten können
  
- „Wie haben Sie den Umgang mit Geld in Ihrem Elternhaus erlebt? Gab es etwas, das Sie übernehmen wollten, etwas, das Ihnen besonders gut gefiel oder etwas, das Sie besser machen wollten?“
  
- „Können Sie sich an Ihre finanziellen Wünsche als Kind erinnern?“
  
- „In 5 Jahren sind Sie ... Jahre alt. Was möchten Sie bis dahin in finanziellen Dingen erreicht haben?“



## Tool 2: Finanzielle Ziele formulieren

### Arbeitsblatt 2

#### Meine finanziellen Ziele

Mein kurzfristiges finanzielles Ziel:

---

---

---

---

Mein mittelfristiges finanzielles Ziel:

---

---

---

---

Mein langfristiges finanzielles Ziel:

---

---

---

---





## Tool 2: Finanzielle Ziele formulieren

### Arbeitsblatt 3

#### Ziele formulieren

Was möchte ich mit Geld erreichen?

Was soll Geld für mich tun?

Welches Gefühl möchte ich durch Geld haben?

**Bitte formulieren Sie positiv!**

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

## Tool 2: Finanzielle Ziele formulieren

### Arbeitsblatt 4

#### Prioritätenmatrix

Bei diesem Arbeitsblatt geht es darum, die formulierten Ziele und Wünsche in eine Rangfolge zu bringen. Stellen Sie sich dazu die Fragen „Was ist mir lieber? Was ist mir mehr wert? Was ist mir wichtiger?“

#### Beispiel:

Ist Ziel 1 wichtiger als Ziel 2? Dann kreisen Sie dieses Quadrat ein.

Ist Ziel 1 wichtiger als Ziel 3? Dann kreisen Sie dieses Quadrat ein.

... **Kreisen Sie also immer das Wichtigere ein.**

1								
2								
1	2							
3	3							
1	2	3						
4	4	4						
1	2	3	4					
5	5	5	5					
1	2	3	4	5				
6	6	6	6	6				
1	2	3	4	5	6			
7	7	7	7	7	7			
1	2	3	4	5	6	7		
8	8	8	8	8	8	8		
1	2	3	4	5	6	7	8	
9	9	9	9	9	9	9	9	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10

Zählen Sie nun die Kreise und tragen Sie die Anzahl der Kreise ein:

1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_  
6\_\_\_ 7\_\_\_ 8\_\_\_ 9\_\_\_ 10\_\_\_

Jenes Ziel mit der höchsten Zahl, d. h. den meisten Kreisen, ist für Sie am wichtigsten.

Bitte kopieren!

## Tool 2: Finanzielle Ziele formulieren

### Arbeitsblatt 5

Meine wichtigsten finanziellen Ziele

Nur die ersten drei Ziele sind in der Regel wichtig.

Tragen Sie deshalb Ihre wichtigsten Ziele hier nochmals ein:

Ziel 1:

---

Ziel 2:

---

Ziel 3:

---



## Tool 3: Finanzielle Absicherung von Frauen

### Methodenblatt

#### Finanzielle Absicherung von Frauen

##### Kurzbeschreibung

Eigenständige Absicherung im Alter ist für viele Frauen überlebensnotwendig<sup>6</sup>. Meist sind die Pensionsbezüge der Frauen erheblich geringer als jene der Männer. Familienbedingte Berufsunterbrechungen, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitarbeit und Einkommenseinbußen beim beruflichen Wiedereinstieg sind einige Gründe dafür, dass Frauen im Alter oft massive Abstriche im Lebensstandard hinnehmen müssen und an der Armutsgrenze leben.

Die wenigsten Frauen wissen, wie viel Geld ihnen konkret im Alter zur Verfügung stehen wird. Meist ist es wesentlich weniger als angenommen. Verdrängungsmechanismen wirken hier sehr stark. Das Einkommen aus gesetzlichen Pensionsbezügen liegt bei Frauen um ca. 50% unter dem von Männern. Umso wichtiger ist es für Frauen, privat vorzusorgen. Je früher die Coachee damit beginnt, desto größer ist der Zinseszins-Effekt, den sie nutzen kann. Denn Zinseszinsen sind wie ein Hebel, der die Sparleistung über den Zeitverlauf vervielfachen kann.

Diese Methode verdeutlicht deshalb die Bedeutung der finanziellen Altersvorsorge in ihren verschiedenen Formen. Sie klärt Fragen und motiviert die Coachee, die Eigenverantwortung für ihre finanzielle Absicherung zu erkennen und zu übernehmen.

##### Ziel

Die Coachee kennt die Bedeutung und die Tragweite der finanziellen Absicherung. Sie erkennt ihre Möglichkeiten zur finanziellen Absicherung und kann diese umsetzen.

##### Zielgruppe

Frauen

##### Dauer

60 Minuten

##### Material

Arbeitsblatt 1 „Was bedeutet finanzielle Sicherheit für mich?“

Arbeitsblatt 2 „Meine finanzielle Absicherung – Fragen“

Arbeitsblatt 3 „Meine finanzielle Absicherung – Antworten“

leeres Blatt

Klebstoff

Schere

##### Ablauf

Die Coachee kann optional über ein Anagramm zum Wort „Sicherheit“<sup>7</sup> in das Thema einsteigen. Sie füllt das Arbeitsblatt aus und reflektiert ihre Assoziationen mit der Coach.

Danach schneidet die Coach die Puzzleteile „Meine finanzielle Absicherung – Antworten“<sup>8</sup> aus. Sie gibt der Coachee das Arbeitsblatt „Meine finanzielle Absicherung – Fragen“<sup>9</sup> und die leeren Puzzleteile für die entsprechenden Antworten. Die Coachee hat nun 20 Minuten Zeit, die Antworten auf die jeweils passenden Puzzleteile zu schreiben.<sup>10</sup>

Coach und Coachee gehen die einzelnen Antworten gemeinsam durch und setzen das Puzzle „Meine finanzielle Absicherung – Antworten“ zusammen. Die Teile des Antwortpuzzles werden auf ein leeres Blatt geklebt. Daraus entsteht ein Gesamtbild zur finanziellen Altersvorsorge der Coachee. Ist die finanzielle Absicherung der Coachee noch lückenhaft? Welche Fragen konnten leicht beantwortet werden? Wo gab es keine Antworten? Wo stehen noch Fragen im Raum? Die Coach legt spezielles Augenmerk auf die Klärung der Frage: „Wo sehen Sie Möglichkeiten, für sich vorzusorgen?“

Die Coachee erhält zum Abschluss beide Arbeitsblätter mit den Fragen und Antworten.

##### Variante

Das Puzzle kann auch mit einer Gruppe von Frauen erarbeitet werden. Dabei bekommt jede Gruppe einen Teil des ausgeschnittenen Fragepuzzles und das dazugehörige leere Antwortpuzzleteil. Das Ergebnis puzzle wird gemeinsam am Boden zusammengesetzt und besprochen.

<sup>7</sup> Siehe Tool 3, Arbeitsblatt 1 „Was bedeutet finanzielle Sicherheit für mich?“

<sup>8</sup> Siehe Tool 3, Arbeitsblatt 3 „Meine finanzielle Absicherung – Antworten“.

<sup>9</sup> Siehe Tool 3, Arbeitsblatt 2 „Meine finanzielle Absicherung – Fragen“.

<sup>10</sup> Erläuterungen zu den einzelnen Fragen findet die Coach unter Tool 3 Hinweisblatt „Erläuterungen zu den Fragen und Antworten“.

<sup>6</sup> FEMAIL, FrauenInformationszentrum Vorarlberg, bietet Frauen Beratung in existenziellen Fragen und Fragen zur Pensionsversicherung an.



## Tool 3: Finanzielle Absicherung von Frauen

### Arbeitsblatt 1

Was bedeutet finanzielle Sicherheit für mich?

Suchen Sie Wörter, die Ihnen spontan zum Begriff SICHERHEIT einfallen.

Das erste Wort soll den Buchstaben S beinhalten, das zweite Wort den Buchstaben I usw.:

Beispiele: AltersvorSorge, Einkommen ...

.....	S	.....
.....	I	.....
.....	C	.....
.....	H	.....
.....	E	.....
.....	R	.....
.....	H	.....
.....	E	.....
.....	I	.....
.....	T	.....

## Tool 3: Finanzielle Absicherung von Frauen

### Arbeitsblatt 2

Meine finanzielle Absicherung - Fragen

Bitte  
kopieren  
und aus-  
schneiden!

Wo sehe ich  
Möglich-  
keiten, für  
mich vor-  
zusorgen?

Wie hoch sind die  
finanziellen Abstriche,  
mit denen ich im Alter  
rechnen muß?

Was ist mein  
finanzielles Ziel  
im Alter?

Verfüge ich über  
eine private  
Altersvorsorge?

Wie viel Geld brauche  
ich im Alter?

Stützt sich meine  
Altersvorsorge auf  
das Einkommen meines  
Mannes, meiner Familie,  
etc.?

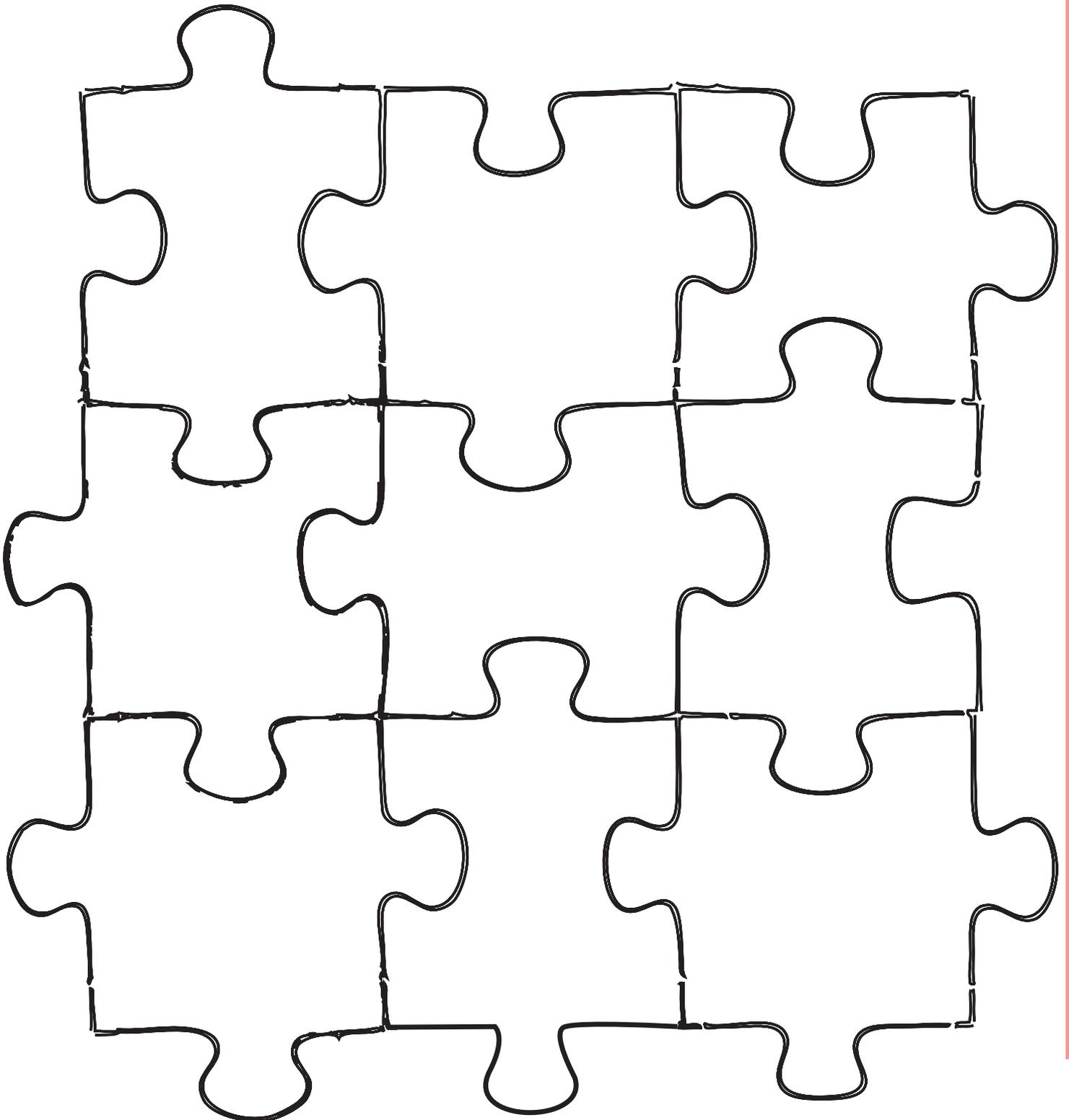
Wie viel Geld steht mir  
im Alter monatlich zur  
Verfügung?

## Tool 3: Finanzielle Absicherung von Frauen

### Arbeitsblatt 3

Meine finanzielle Absicherung – Antworten

Bitte  
kopieren  
und aus-  
schneiden!



## Tool 3: Finanzielle Absicherung von Frauen

### Hinweisblatt

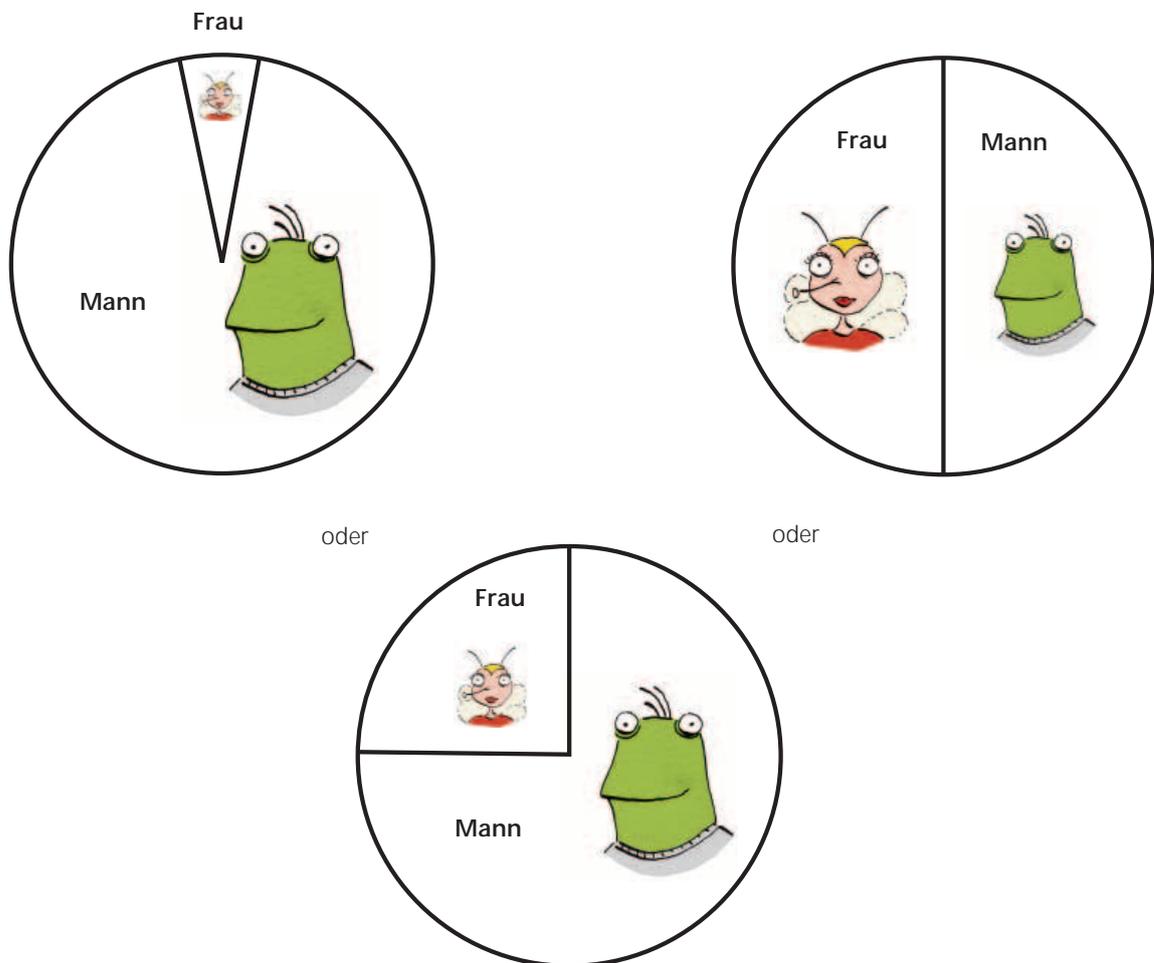
#### Erläuterung zu den Fragen und Antworten

- **„Was ist Ihr finanzielles Ziel im Alter?“**  
Hat die Coachee bereits über ihre Altersvorsorge nachgedacht? Oder hat sie das Thema bisher verdrängt? Kann Sie ein Ziel benennen? Was könnte ein solches Ziel sein? Wie möchte die Coachee beispielsweise im Alter von 65 Jahren leben?
- **„Wie hoch sind die finanziellen Abstriche, mit denen Sie im Alter rechnen müssen?“**  
Mit welchen Abstrichen rechnet die Coachee? Wird sie voraussichtlich eine eigene Pension beziehen? Stehen ihr sonstige Einnahmen zur Verfügung?
- **„Wie viel Geld steht Ihnen im Alter monatlich zur Verfügung?“**  
Kennt die Coachee die Einnahmen, die ihr im Alter zur Verfügung stehen?
- **„Wieviel Geld brauchen Sie im Alter?“**  
Kennt die Coachee ihren Finanzbedarf im Alter? Wie hoch werden ihre monatlichen Ausgaben sein? Fallen Ausgaben weg (z. B. Miete) oder kommen neue Ausgaben dazu (z. B. Kosten für Pflege und Betreuung)? Welche zusätzlichen finanziellen Belastungen könnten auf die Coachee zukommen?
- **„Stützt sich meine Altersvorsorge auf das Einkommen meines Mannes, meiner Familie etc.?“**  
Wenn ja, in welchem Ausmaß? Wie sieht die Aufteilung der Einkommensbezüge in einem Tortendiagramm aus?



## Tool 3: Finanzielle Absicherung von Frauen

### Hinweisblatt



- „Verfügen Sie über eine private Altersvorsorge?“
- „Wo sehen Sie Möglichkeiten, für sich vorzusorgen?“  
Gibt es konkrete Möglichkeiten, die die Coachee ergreifen könnte, um sich finanziell besser abzusichern? Worin bestehen diese Möglichkeiten? Welche der Möglichkeiten kann die Coachee umsetzen? Und was würde sie für die Umsetzung benötigen?

## Tool 4: Bürgschaft

### Methodenblatt

#### Bürgschaft

##### Kurzbeschreibung

Frauen übernehmen oft Mithaftungen, ohne sich über deren Ausmaß und Folgen bewusst zu sein. Die Übernahme von Bürgschaften wird von den Banken und von den Partnern vielfach erwartet. Bürgschaften werden von Frauen in diesem Zusammenhang oft im guten Glauben geleistet und in der Hoffnung, dass eine Inanspruchnahme nicht auf sie zukommt. Eine Hoffnung, die sich häufig als trügerisch erweist. Denn Frauen sind zivilrechtlich Schuldnerinnen und haften für den gesamten Betrag inklusive Zinsen.

Die „10 Leitfragen“<sup>11</sup> bieten Coachees Reflexions- und Entscheidungshilfe.

##### Ziel

Die Coachee wird sich der Folgen einer Bürgschaft bewusst und kann so das Risiko einer Mithaftung besser abwägen. Die Fähigkeit „Nein“ zu sagen, wird durch die Methode gestärkt.

##### Zielgruppe

Frauen, die vor der Entscheidung stehen, eine Mithaftung zu übernehmen. Frauen, die bereits eine Bürgschaft übernommen haben, ohne sich der Folgen bewusst zu sein.

##### Dauer

60 Minuten

##### Material

Arbeitsblatt „Bürgschaft – 10 Leitfragen“  
leeres Blatt, um die Ergebnisse festzuhalten

##### Ablauf

Die Coach stellt die „Leitfragen“ und macht sich Notizen zu den Antworten. An Hand des Hinweisblattes<sup>12</sup> gibt die Coach zu den einzelnen Fragen rechtliche Informationen. Hilfreich ist die Visualisierung der Beziehungsmuster durch eine grafische Darstellung.<sup>13</sup>

Die Antworten der Coachee werden zu einer Entscheidungshilfe verdichtet. Kann die Coachee bereits eine Entscheidung treffen, braucht sie noch mehr Informationen oder Bedenkzeit? Welcher Bereich ist mit den größten Unsicherheiten behaftet? Zu welchem Ergebnis kommt die Coachee?

##### Literaturhinweise

Roswitha Mikusch: „Handwerk“. Einführung in die für die Schuldnerberatung relevanten Bereiche der Rechtswissenschaften, St. Pölten 2002.

Annette Schmedt: Schulden für Andere. Ein frauenspezifisches Phänomen? BAG-SB Informationen, Heft 4/99, Berlin 1999

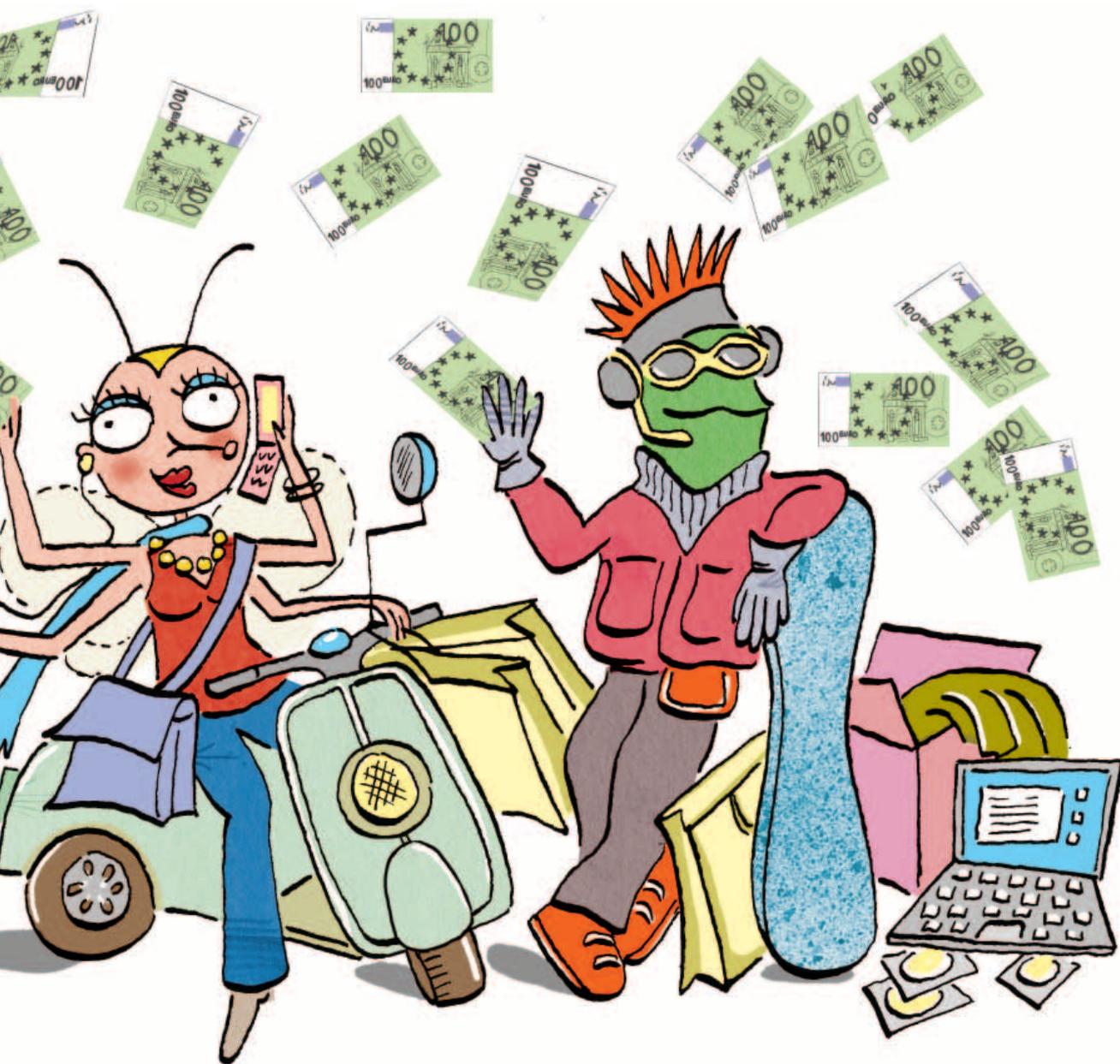


<sup>11</sup> Siehe Tool 4, Arbeitsblatt 1 „Bürgschaft – 10 Leitfragen“.

<sup>12</sup> Siehe Tool 4, Hinweisblatt „Bürgschaft – rechtlicher Hintergrund“.

<sup>13</sup> Siehe Tool 4, Hinweisblatt 3.

## Tool 4: Bürgerschaft



## Tool 4: Bürgschaft

### Arbeitsblatt

#### Bürgschaft – 10 Leitfragen

Bitte kopieren!

1. „Für wen unterschreiben Sie diese Bürgschaft? In welchem Verhältnis stehen Sie zur Kreditnehmerin bzw. zum Kreditnehmer?“
2. „Kennen Sie die finanzielle Situation der Kreditnehmerin bzw. des Kreditnehmers? Was sind Ihre drei wichtigsten Beweggründe, diese Bürgschaft zu unterschreiben? Was passiert, wenn Sie die Bürgschaft nicht unterschreiben? Hat die Unterschrift auch für Sie positive Seiten?“
3. „Hat Ihnen die Kreditnehmerin bzw. der Kreditnehmer in der Vergangenheit ein Mal oder mehrmals geholfen? Fühlen Sie sich ihm verpflichtet? Haben Sie das Gefühl, Sie stehen in ihrer bzw. seiner Schuld?“
4. „Ist Ihnen der Umfang der Haftung bekannt? Wie hoch ist die Kreditsumme? Haben Sie die Notwendigkeit der Bürgschaft geprüft?“
5. „Ist Ihnen bekannt, dass Sie als Bürgin nicht nur für die Kreditsumme, sondern auch für die Zinsen bürgen?“
6. „Wissen Sie, dass Sie eine Bürgschaft zeitlich und betragsmäßig begrenzen können?“
7. „Verfügen Sie über den Betrag, für den Sie bürgen? Beispielsweise auf einem Sparbuch?“
8. „Können Sie sich andere Möglichkeiten vorstellen, der Kreditnehmerin bzw. dem Kreditnehmer zu helfen?“
9. „Stellen Sie sich bitte vor, die Bürgschaft wird schlagend, d. h. Sie werden als Bürgin zur Zahlung herangezogen. Was bedeutet das für Ihre finanzielle Situation? Können Sie diese Zahlungen leisten? Oder kommen Sie dadurch selbst in finanzielle Schwierigkeiten?“
10. „Wie wirkt es sich auf Ihre Beziehung zur Kreditnehmerin bzw. zum Kreditnehmer aus, wenn Sie als Bürgin belangt werden? Ginge Ihre Freundschaft in Brüche? Würde es die Ehe, die Eltern-Kind-Beziehung belasten?“

## Tool 4: Bürgschaft

### Hinweisblatt 1

#### Rechtlicher Hintergrund zur Bürgschaft

**Die Bürgschaft** dient der Sicherstellung einer Schuld. Eine Dritte, die Bürgin, verpflichtet sich zur Zahlung an die Gläubigerin bzw. den Gläubiger, wenn die Schuldnerin bzw. der Schuldner die Verbindlichkeit nicht erfüllt.

**Gläubigerin** bzw. Gläubiger ist diejenige Institution oder Person, bei der die Schuld besteht.

**Schuldnerin** bzw. Schuldner ist jene Person, die die Schuld hat. Die Gültigkeit der Bürgschaft ist grundsätzlich an die Schriftform gebunden (§ 1346 ABGB). Die Bürgschaft ist von der Existenz der Hauptschuld abhängig. Erst wenn die Hauptschuld erlischt, erlischt auch die Bürgschaft (§ 1351 ABGB).

Grundsätzlich ist die Bürgschaft **subsidiär**, d.h. sie kommt erst dann zu tragen, wenn der Hauptschuldner nicht leistet. **Ausnahme** ist aber die **allgemein übliche Bürge- und Zahlerhaftung** (§ 1357 ABGB). Die Bürgin kann hier ohne Mahnung der Kreditnehmerin bzw. des Kreditnehmers in Anspruch genommen werden. In jüngster Zeit hat es Einschränkungen der Haftung durch die Rechtsprechung des OGH gegeben.

#### Rückgriffsrecht der Bürgin:

Gemäß § 1358 ABGB tritt die zahlende Bürgin in die Rechte der Gläubigerin bzw. des Gläubigers ein und kann die Zahlungen von der Kreditnehmerin bzw. vom Kreditnehmer zurückfordern. Dies ist jedoch in den allermeisten Fällen erfolglos.

#### Ausfallsbürgschaft:

Hier wird die Bürgin nur dann zur Zahlung verpflichtet, wenn die Gläubigerin bzw. der Gläubiger erfolglos versucht hat, im Wege von Klage und Exekution vom Kreditnehmer bzw. von der Kreditnehmerin Zahlung zu bekommen. Häufige Anwendung: Bei Scheidung kann das Gericht aussprechen, wer von den beiden Ehegatten im Innenverhältnis zur Rückzahlung der Schulden verpflichtet ist, der andere wird dann „nur“ Ausfallsbürge bzw. Ausfallsbürgin. Dieser Antrag kann bis zu einem Jahr nach Rechtskraft der Scheidung eingebracht werden.

#### Erlöschen der Bürgschaft:

Die Bürgschaft erlischt grundsätzlich mit der Schuld (§ 1363 ABGB). Eine Bürgschaft kann aber auch auf Zeit eingegangen werden und erlischt dann mit Ablauf der Zeit. Die Bürgschaft erlischt drei Jahre nach dem Tod des Bürgen, wenn die Gläubigerin bzw. der Gläubiger die Erben nicht innerhalb dieser drei Jahre gemahnt hat. Ausnahme ist die Bürge- und Zahlerhaftung, hier haften die Erben weiter!

## Tool 4: Bürgschaft

### Hinweisblatt 2

#### Bürgschaft - Fallbeispiel

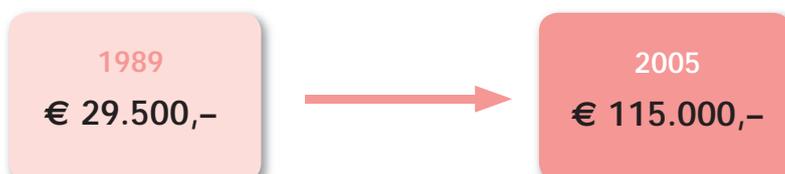
Bürgerinnen haften nicht nur für den unterschriebenen Betrag, sondern auch für die Zinsen, die Zinseszinsen und alle Kosten, die mit der Schuldeneintreibung verbunden sind. Im Fall der Frau M. hatte das fatale Folgen.

- **1989:** Frau M. unterschreibt für den Kredit ihres Mannes eine Bürgschaft. Die Kreditsumme von € 29.500,- wurde lt. Kreditvertrag mit einem Zinssatz von 11 % verzinst. Der Betrag wird für den Kauf eines Autos und für die Einrichtung der Wohnung verwendet.
- **1995:** Die Ehe wird geschieden. Die drei gemeinsamen minderjährigen Kinder bleiben bei Frau M. Diese kann - wegen der Kinderbetreuungspflichten - nur Teilzeit arbeiten. Frau M. unterhält weiterhin Kontakt zu ihrem Exmann und erfährt so von seinen Zahlungsschwierigkeiten.

Die Bank hat den Kredit mittlerweile fällig gestellt und Herrn M. und Frau M. auf Zahlung geklagt. Abgesehen von dieser Klage hat Frau M. keinerlei Schreiben der Bank erhalten.

- **2001:** Herr M. geht in Privatkonkurs. Die Bank wendet sich nun an Frau M. und fordert den restlichen Betrag ein. Frau M. kann nicht zahlen. Sie verfügt nur über ein Teilzeitarbeitseinkommen unter dem Existenzminimum. Sie ist somit auch nicht pfändbar.
- **2005:** Frau M. kommt zur Schuldenberatung. Sie möchte ihre Schuld gegenüber der Bank regeln, da der Gerichtsvollzieher ständig kommt. Die Bank fordert mittlerweile einen Betrag von €115.000,- von Frau M.

**„Als Bürgin haften Sie nicht nur für die entlehene Geldsumme, sondern auch für Zinsen und alle weiteren Kosten.“**



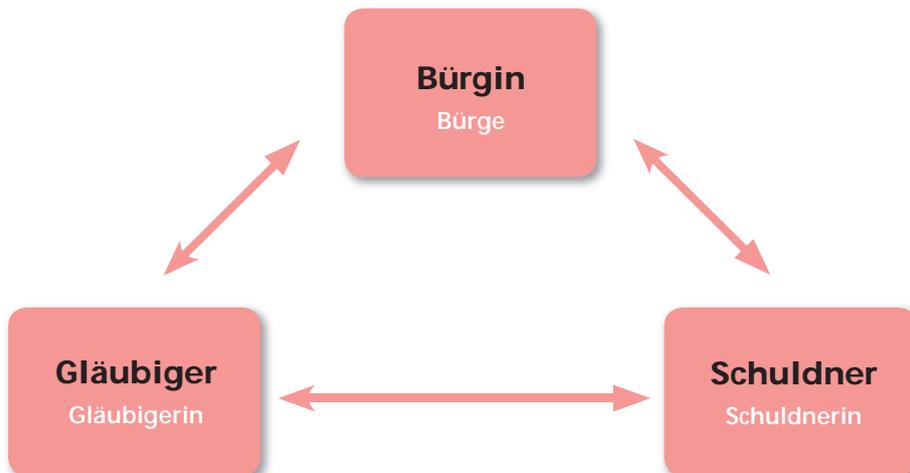
## Tool 4: Bürgschaft

### Hinweisblatt 3

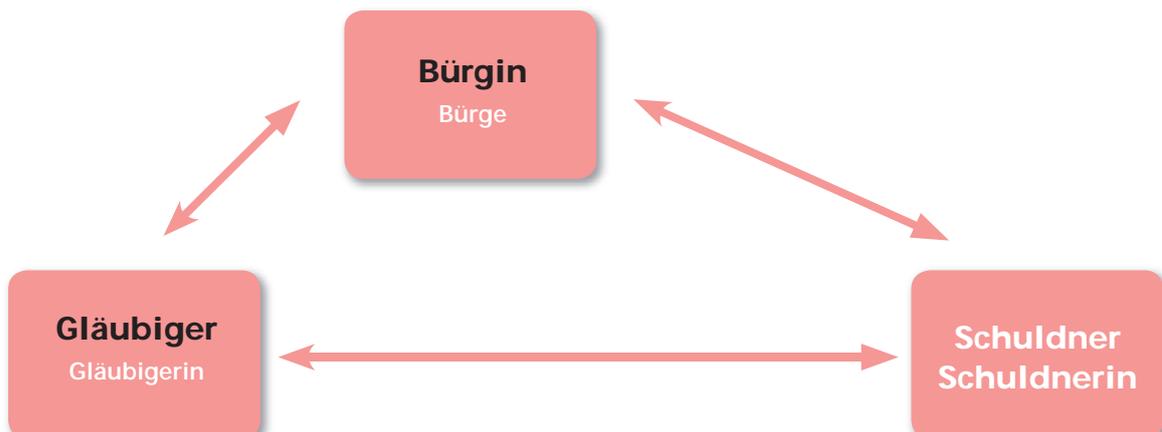
Aus einer Zweierbeziehung ...



... wird eine Dreierbeziehung.



Wenn die Bürgschaft zum Tragen kommt ...



## Tool 5: Geldpyramide

### Methodenblatt

#### Geldpyramide

##### Kurzbeschreibung

Als „kreativer“ Haushaltsplan werden die monatlichen Einnahmen in Form einer Pyramide von Geldscheinen dargestellt.

##### Ziel

Die „Geldpyramide“ ermöglicht Frauen einen kreativen Zugang, um Einnahmen den Ausgaben gegenüberzustellen und verkleinert so die Hemmschwelle zur Führung eines genauen Haushaltsplans.

##### Zielgruppe

Frauen, für die ein Haushaltsplan zu abstrakt ist und die trotzdem einen Überblick über ihre Finanzen möchten. Frauen, die nicht so gern mit Zahlen umgehen, können auf diese Weise einen sehr praktischen Zugang zum Thema Finanzen bekommen. Frauen, die einen visuell-kinästhetischen Lernzugang haben. Gruppen

##### Dauer

30 Minuten

##### Material

„Geldscheine“ für die „Geldpyramide“: Als Geldscheine dienen beschriftete Moderationskarten.<sup>14</sup>

Folgende Stückelung hat sich bewährt:

- 20 Stück 10 Euro Scheine
- 20 Stück 20 Euro Scheine
- 20 Stück 50 Euro Scheine
- 10 Stück 100 Euro Scheine

##### Außerdem:

Pinwand mit Nadeln

##### Ablauf

Coach und Coachee bereiten das Nettoeinkommen der Coachee in Geldscheinen vor. Darunter fällt das Arbeitseinkommen, Pensionsgeld, Alimente, Kinderbetreuungsgeld bzw. Familienbeihilfe sowie sonstige Bezüge und Beihilfen. Damit in weiterer Folge eine große Pyramide entsteht, empfehlen wir die Verwendung „kleiner“ Scheine. Beispiel: Nettoeinnahmen von € 1.100,- könnten durch zwanzig 10-Euro-Scheine, zwanzig 20-Euro-Scheine und acht 50-Euro-Scheine dargestellt werden. Die Coachee hält nun ihr monatliches Nettoeinkommen in Händen.

Im nächsten Schritt heftet die Coachee die Geldscheine für die Ausgabenposition „Wohnen“ an die Pinwand. Darunter fallen Ausgaben wie Miete, Rückzahlungsraten, Betriebskosten, Reparaturen etc. Die Coach achtet darauf, dass an der Pinwand ein Gesamtbild als Pyramide entsteht.

Als Ausgabenpositionen folgen im Weiteren:

- Energie (Strom, Gas etc.)
- Versicherungen (Haushalt, Pension etc.)
- Haushalt (Lebensmittel, Kosmetika, Genussmittel etc.)
- Kinder (Kinderbetreuung, Taschengeld etc.)
- Auto/Transport
- Kleidung
- Weiterbildung
- Freizeit

Beispiel:

Abbuchung der Miete und Betriebskosten € 450,-,  
Abbuchung Strom € 30,-,  
Auto, Benzin € 100,-,  
Abbuchung Handyrechnung € 80,-,  
private Pensionsvorsorge € 30,-,  
Lebensmittel € 150,-,  
neue Winterjacke € 70,-,  
Geburtstagsgeschenk € 30,-,  
Ausgehen € 50,-.

Im Beispiel bleibt der Coachee am Monatsende Geld übrig, das sie in Händen hält. Dieser Betrag ist frei verfügbar. Eine Weiterarbeit mit Tool 2 „Finanzielle Ziele erreichen“ liegt nahe.

Möglich ist natürlich auch, dass der Coachee beispielsweise nach der Ausgabenposition „Weiterbildung“ das Geld ausgeht, sie also real keine Mittel zur Verfügung hat, Freizeitaktivitäten zu gestalten. Hier empfiehlt sich die Weiterarbeit mit Tool 7 „Money is the girl's best friend“ bzw. Tool 8 „Gehalt verhandeln“.

##### Tipps und Erfahrungen

Häufig achten Frauen zu wenig auf ihre finanzielle Absicherung in Gegenwart und Zukunft. Aufgabe der Coach ist es, auf die Bedeutung des eigenen Einkommens und dessen Erhalt durch Weiterbildung hinzuweisen. Die Bearbeitung von Tool 3 „Finanzielle Absicherung von Frauen“ liegt dann nahe, wenn private Pensionsvorsorge nicht als Ausgabenposition erscheint.

<sup>14</sup> Alternativ können auch die Geldscheine aus dem Finanz-Spiel“, Kapitel 6, verwendet werden.

## Tool 5: Geldpyramide

Die „Geldpyramide“ kann auch in der Arbeit mit Gruppen angewendet werden, sofern die Teilnehmenden über dasselbe Einkommen verfügen (z. B. Lehrlingsworkshop mit Lehrlingen derselben Branche, Berufseinsteigerinnen mit einheitlichem Anfangsgehalt).

### Quellenangaben

IfS-Schuldenberatung, Bregenz 2006.

No budget. Präventionsprojekt der Schuldnerberatung Steiermark, Graz 2005.



## Tool 6: Haushaltsplan

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Die Erstellung eines Haushaltsplanes verschafft einen systematischen Überblick über die finanzielle Situation, indem die monatlichen Einnahmen den Ausgaben gegenübergestellt werden.

#### Ziel

Mit Hilfe des Haushaltsplans kennt die Coachee ihre Fixkosten und ihren Monatsüberschuss bzw. ihr Monatsdefizit. Sie kann Einsparpotenziale erkennen und kennt Möglichkeiten, ihre Einnahmen zu optimieren.

#### Zielgruppe

Frauen, die ihre Einnahmen und Ausgaben systematisch erfassen und überblicken wollen.

#### Dauer

30 - 60 Minuten, je nachdem, wie gut die Coachee ihre finanzielle Situation kennt.

#### Material

Arbeitsblatt „Haushaltsplan“<sup>15</sup>

Hinweisblatt „Fragen, die die Coach stellen könnte“

#### Ablauf

Verwenden Sie bitte das Arbeitsblatt „Haushaltsplan“ als Kopiervorlage. Gemeinsam werden nun alle Einnahmen und Ausgaben aufgelistet. Die Coach achtet darauf, dass auch Einnahmen und Ausgaben, die in einem zeitlich größeren Abstand anfallen, z. B. vierteljährlich, halbjährlich oder jährlich, im Haushaltsplan mit dem entsprechenden monatlichen Betrag berücksichtigt werden.

Weisen Sie die Coachee darauf hin, dass bei schwankendem Einkommen (z. B. Gehalt auf Provisionsbasis) oder zeitlich unregelmäßigen Eingängen (z. B. Familienbeihilfe) hilfreich ist, einen Teil des Betrages auf ein Sparbuch zu legen. So steht jeden Monat gleich viel Geld zur Verfügung. Bei vierteljährlichen, halbjährlichen und jährlichen Zahlungen ist es sinnvoll, den monatlichen Anteil auf ein Subkonto zu überweisen und die Abbuchung dann vom Subkonto aus durchzuführen.

<sup>15</sup> Die Excel-Datei „Haushaltsplan“ steht unter [www.femail.at](http://www.femail.at) zum Download zur Verfügung.



## Tool 6: Haushaltsplan

Durch die Gegenüberstellung der Einnahmen und Ausgaben ergibt sich ein Überschuss bzw. ein Fehlbetrag. Gemeinsam wird nun der Haushaltsplan analysiert und auf Veränderungspotenziale hin untersucht. Bleibt der Coachee am Monatsende Geld übrig, wäre die Weiterarbeit mit Tool 2 „Finanzielle Ziele erreichen“ ein möglicher nächster Schritt. Bei einem Defizit empfiehlt sich beispielsweise die Weiterarbeit mit Tool 7 „Money is the girl's best friend“ bzw. Tool 8 „Gehalt verhandeln“.

### Variante

Der Haushaltsplan kann auch - unter Verwendung der Excel-Vorlage - am Computer digital erstellt und bearbeitet werden. Dies ist dann sinnvoll, wenn die Coachee die Weiterverwendung des Haushaltsplanes anstrebt. Der Vorteil liegt in der automatischen Übernahme der Fixkosten.

### Tipps und Erfahrungen

Nehmen Sie beim erstmaligen Ausfüllen des Haushaltsplans die Kontoauszüge der letzten Monate zur Hand. So entdecken Sie v. a. die Einnahmen und Ausgaben, die nicht regelmäßig anfallen, wie z. B. Versicherungsbeiträge, Mitgliedsbeiträge in Vereinen.

Häufig achten Frauen zu wenig auf ihre finanzielle Absicherung in Gegenwart und Zukunft. Aufgabe der Coach ist es, auf die Bedeutung des eigenen Einkommens und dessen Erhalt durch Weiterbildung hinzuweisen. Die Bearbeitung von Tool 3 „Finanzielle Absicherung von Frauen“ liegt dann nahe, wenn private Pensionsvorsorge nicht als Ausgabenposition erscheint.

### Quellenangaben

Haushaltsplan der IfS-Schuldenberatung: [www.ifs.at](http://www.ifs.at)  
Haushaltsrechner der Arbeiterkammer: [www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

Walter Sonnleitner: Wie komme ich mit meinem Geld zurecht? Wien, 1995.



## Tool 6: Haushaltsplan

### Arbeitsblatt

Tag	variable Kosten					
	Haushalt	Kinder	Kleidung	Freizeit	Weiter- bildung	Sonstiges
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
<b>gesamt</b>						

fixe Kosten	
Miete inkl. Betriebskosten	
Strom	
Wasser	
Kreditrate	
Unterhalt	
Telefon	
Internet	
Versicherungen	
Kfz Vers.	
Benzin	
Leasingrate	
Reparaturen	
Bekleidung	
Genussmittel	
Hobbies	
Sparen	
Pensionsvorsorge	
Kinderbetreuung	
<b>gesamt</b>	

Einnahmen	
Lohn / Gehalt	
Familienbeihilfe	
Wohnbeihilfe	
Unterhalt	
Sonstiges	
<b>gesamt</b>	

Monatsbilanz	
<b>Summe Einnahmen</b>	
<b>Summe variable K.</b>	
<b>Summe fixe K.</b>	
<b>Überschuss / Fehlbetrag</b>	

## Tool 6: Haushaltsplan

### Hinweisblatt

#### Fragen, die die Coach stellen könnte

- „Haben Sie an alle Einnahmequellen gedacht? Gehalt, geringfügige Beschäftigung, Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe, Alimente, Wohnbeihilfe, ...“
- „In welchem Verhältnis stehen Einnahmen und Ausgaben zueinander? In welchem Verhältnis stehen die Wohnungskosten zum Gesamteinkommen? Wie viel des Einkommens ist bereits durch fixe Kosten blockiert? Wie viel bleibt zu Ihrer freien Verfügung? Wie hoch sind die tatsächlichen Autokosten? Betrachten Sie hier nicht nur die Benzinkosten. Berücksichtigen Sie auch Versicherungen und Reparaturen.“
- „Ist Ihr Haushaltsbudget ausgeglichen? Ist Platz für Reserven, fürs Sparen? Was, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert?“
- „Ist der Betrag, der Ihnen für den Lebensunterhalt verbleibt, realistisch?“
- „Sind die Ausgaben höher als die Einnahmen, suchen Sie nach Einsparmöglichkeiten: Welche Kosten sind vermeidbar? Sind alle Versicherungen unbedingt notwendig? Können Handycosten reduziert werden?“
- „Sehen Sie Möglichkeiten, Ihr Geld zu vermehren? Beispiele: Gehaltsverhandlungen, Unterhaltsanpassungen usw.“
- „Machen Sie jeweils am Ende eines Jahres einen „Kostencheck“: Gibt es Versicherungen, die Sie kündigen können? Notieren Sie sich gleich den Kündigungstermin! Welche Mitgliedsbeiträge sind nicht mehr aktuell? Welche Abonnements benötigen Sie nicht mehr?“



## Tool 7: „Money is the girl´s best friend“

### Methodenblatt

#### Kurzbeschreibung

Dieses Tool widmet sich der Frage, wie Frauen ihre Potenziale nutzen können, um zu mehr Geld zu kommen. Die Coachee erhebt im ersten Schritt den Ist-Stand ihres Einkommens in Form eines Einkommenskuchens. Über die Reflexion der Vor- und Nachteile von Erwerbstätigkeit erwägt die Coachee die Bedeutung von Erwerbstätigkeit in ihrer Lebensplanung. Die Nachteile, welche die Coachee in der Erwerbstätigkeit sieht, führen zu der Überlegung, wie die eigene Erwerbstätigkeit gestaltet sein muss, um an Attraktivität zu gewinnen. Anhand dieser Visionen formuliert die Coachee Möglichkeiten der Neugestaltung und evt. bereits konkrete Ziele<sup>16</sup> in Bezug auf ihre Berufstätigkeit und -ausübung.

#### Ziel

Sparpläne sind innerhalb eines engen finanziellen Rahmens nur bedingt hilfreich. Unterhaltsleistungen sind für viele Frauen eine wichtige Einnahmequelle, entheben Frauen jedoch ebenso wie diverse Beihilfen einer gewissen Selbstverantwortung und damit Selbstständigkeit.

Einkommen aus Erwerbstätigkeit hingegen stärkt das Selbstbewusstsein und die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen. Nur durch ein eigenes Einkommen können sich Frauen aus der Rolle der reinen „Geldverwalterin“ befreien und sich umfassender absichern. Frauen erfahren über die Auseinandersetzung mit ihrer Einkommenssituation, dass Erwerbstätigkeit einen hohen Anteil an Eigenversorgung und damit existenzieller Absicherung beinhaltet. Sie versuchen, die eigenen Potenziale in Geldwert umzusetzen und ihr Einkommen auf diese Weise zu erhöhen.

#### Zielgruppe

Frauen, die ihr Einkommen in Selbstverantwortung erhöhen wollen.

Frauen, die sich eine eigenständige Existenz schaffen wollen.

#### Dauer

60 Minuten

#### Material

Arbeitsblatt 1 „Einkommenskuchen“

Arbeitsblatt 2 „Was bedeutet Erwerbstätigkeit für mich? Vor- und Nachteile der Erwerbstätigkeit“

Arbeitsblatt 3 „Die negativen Seiten von Erwerbstätigkeit transformieren“

#### Ablauf

##### Schritt 1:

Die Coachee überlegt, aus welchen Teilen sich ihr Einkommen zusammensetzt. Wie viel des eigenen Einkommens fließt aus Erwerbstätigkeit zu? Kann sie Einkünfte aus Vermögen schöpfen (z.B. Vermietung, Wertanlagen, etc.)? Zählen diverse Beihilfen oder regelmäßige Förderungen zu ihrem monatlichen Einkommen? Wie hoch ist der Unterhalt? Wie hoch das Haushaltsgeld? Hat sie Pensionsansprüche? usw. Die Coachee erhält das Arbeitsblatt 1<sup>17</sup>, teilt den Einkommenskuchen in ihre passenden Einkommensteile ein und beschriftet die jeweiligen Kuchenstücke mit der entsprechenden Einkommensquelle. Der Ist-Stand ihrer Einkommensquellen ist somit erhoben. Die Coachee macht sich noch einmal bewusst, wie hoch der Anteil an eigenständigem Einkommen ist, also der Teil, den die Coachee selbst erwirtschaftet.<sup>18</sup>

##### Schritt 2:

Im Gespräch erörtert die Coach noch einmal den Zweck der Methode: Ideen und Ziele zur Erhöhung des Eigenversorgungsanteils entwickeln und Möglichkeiten der existenziellen Absicherung finden. Anhand Arbeitsblatt 2<sup>19</sup> geht die Coachee der Frage nach, welche Bedeutung Erwerbstätigkeit für sie hat. Sie überlegt die Vor- und Nachteile, welche sie in der Berufstätigkeit sieht bzw. erlebt hat und schreibt sie in die entsprechenden Spalten von Arbeitsblatt 2. Diese Auflistung verhilft der Coachee zu einem kurzen Überblick hinsichtlich ihrer Sichtweise zu Erwerbstätigkeit. Es ist davon auszugehen, dass die Vorteile der Erwerbstätigkeit motivierend, die Nachteile eher hinderlich wirken in Bezug auf Ausübung oder Ausweitung der Berufstätigkeit.

<sup>17</sup> Siehe Tool 8 Arbeitsblatt 1, „Einkommenskuchen“.

<sup>18</sup> Dazu wird auch das Haushaltsgeld gezählt. Das Verhältnis zwischen Haushaltsgeld und geleisteter Arbeit (Haushaltsführung, Betreuung der Kinder usw.) soll jedoch genau analysiert werden.

<sup>19</sup> Siehe Tool 8 Arbeitsblatt 2, „Was bedeutet Erwerbstätigkeit für mich? Vor- und Nachteile von Berufstätigkeit“.

## Tool 7: „Money is the girl´s best friend“

### Schritt 3:

Nachdem die Vor- und Nachteile benannt sind, stellt die Coachee die negativen Aspekte in einen neuen Rahmen und entwickelt Möglichkeiten der Neugestaltung.<sup>20</sup> Sie stellt sich dabei die Frage: Welche Bedingungen muss ich für meine Erwerbstätigkeit schaffen, damit sie an Attraktivität gewinnt und ich meinen Beruf gerne ausübe? Was muss ich tun, um Berufstätigkeit und Einkommen aus Erwerbstätigkeit höher zu bewerten?

### Beispiel 1:

Negativer Aspekt: Routinetätigkeiten, durch die ich meinen Beruf als langweilig erlebe.

Neugestaltung: Zusatzqualifikation, um mich zu spezialisieren; Gespräch mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber in Bezug auf einen möglichen neuen Aufgabenbereich usw.<sup>21</sup>

### Beispiel 2:

Negativer Aspekt: Der Urlaubsanspruch reicht nicht aus, um die Zeit während der langen Schulferien abzudecken.

Neugestaltung: Flexible Arbeitszeitregelung bzw. Jahresarbeitszeitregelung vereinbaren, Feriencamps für Kinder organisieren usw.

<sup>20</sup> Siehe Tool 8, Arbeitsblatt 3 „Die negativen Seiten von Berufstätigkeit transformieren“.

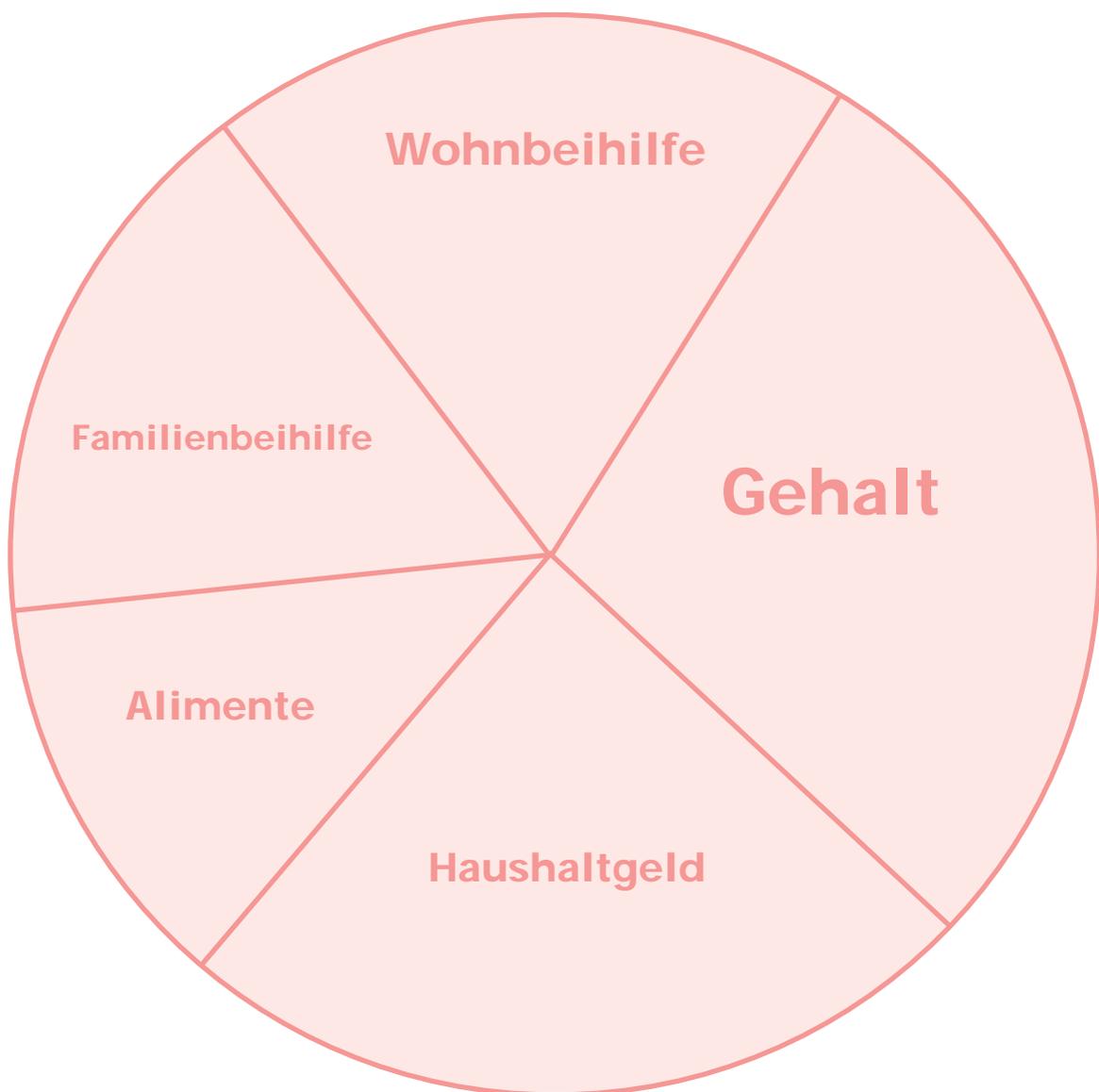
<sup>21</sup> Arbeiten Sie bei Bedarf mit den entsprechenden Tools aus dem Kapitel 8 „frauen.job.coaching“.

## Tool 7: „Money is the girl´s best friend“

### Arbeitsblatt 1

#### „Einkommenskuchen“

Beispiel<sup>1</sup>

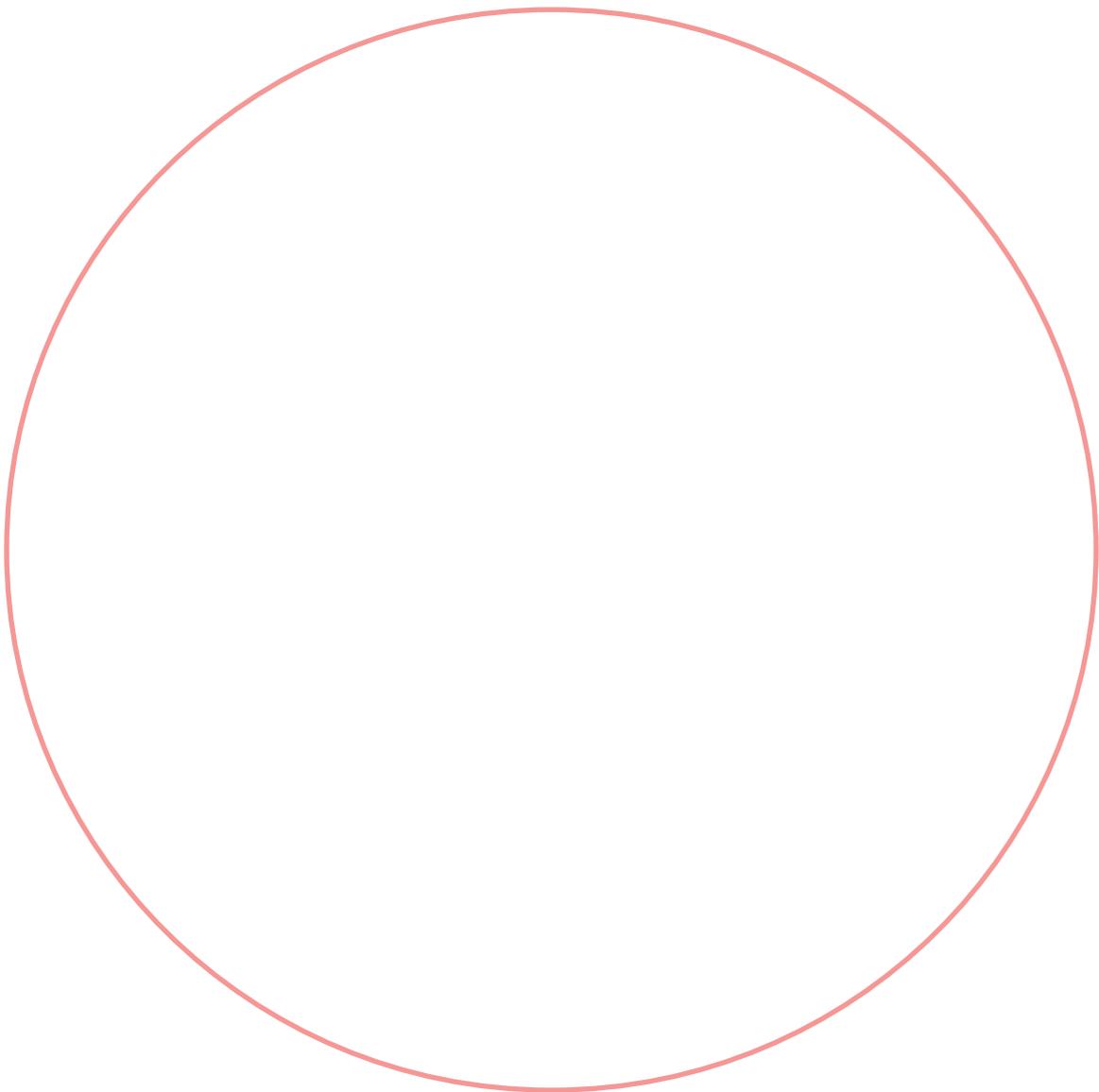


<sup>1</sup> Die Familienbeihilfe stellt kein Einkommen im engeren Sinne dar. In dieser Übung geht es darum, alle Einkünfte, die die Frau zur Verfügung hat, zu erheben.

## Tool 7: „Money is the girl´s best friend“

### Arbeitsblatt 1

Mein Einkommenskuchen



Bitte  
kopieren!



## Tool 7: „Money is the girl´s best friend“

### Arbeitsblatt 3

#### Die negativen Seiten von Erwerbstätigkeit transformieren

Stellen Sie sich folgende Frage:

Welche Bedingungen muss ich für meine Erwerbstätigkeit schaffen, damit sie an Attraktivität gewinnt und ich meinen Beruf gerne ausübe?

Nachteile (bisher negative Seiten meiner Erwerbstätigkeit)	Alternativen und Möglichkeiten der Neugestaltung

## Tool 8: Gehalt verhandeln

### Methodenblatt

#### Gehalt verhandeln<sup>22</sup>

##### Kurzbeschreibung

Über Geld sprechen wir nicht oft und nicht gern, weder privat noch beruflich. Steht dann eine Gehaltsverhandlung anlässlich einer neuen Stelle, eines neuen Auftrages, oder die Verwirklichung eines Gehaltserhöhungswunsches an, fehlt schlicht die Übung. Aus Angst davor, als nicht bescheiden zurückgewiesen zu werden, fällt es Frauen schwer, diese Gesprächsform „sportlich“ zu nehmen. Doch auch hier macht Übung die Meisterin!

Der erste Teil von „Gehalt verhandeln“ versteht sich als formale Vorbereitung für ein Gehaltsverhandlungsgespräch. Der zweite Teil hingegen ist als Rollenspiel konzipiert, bei dem die Coachee eigene Verhaltensmuster und Gefühle in Zusammenhang mit einem Gehaltsverhandlungsgespräch reflektieren kann. Die Coachee beobachtet sich selbst aus der Rolle ihres Gegenübers, indem sie die Rolle ihrer Gesprächspartnerin bzw. ihres Gesprächspartners einnimmt. Dieser Fokuswechsel ermöglicht ein Lernen durch Erkenntnis.

##### Ziel

Ziel von „Gehalt verhandeln“ ist die gründliche Vorbereitung auf ein konkretes Gespräch. Die Coachee kennt ihren Gehaltsverhandlungsspielraum und hat typische Verhaltensmuster reflektiert. Auf dieser Basis kann sie sicher in Gehaltsverhandlungen gehen.

##### Zielgruppe

Frauen, die vor einem schwierigen oder herausfordernden Gehaltsverhandlungs- oder Bewerbungsgespräch stehen und sich darauf gut vorbereiten wollen.

##### Dauer

2 x 60 Minuten (in zwei Sitzungen)

##### Ablauf

Für die erste Coaching-Einheit sind Schritt 1 und 2 als Vorbereitung, für die zweite Einheit dann das Rollenspiel und die Reflexion vorgesehen.

#### Schritt 1:

Grundlage eines Gehaltsverhandlungsgespräches ist die Kenntnis des eigenen Verhandlungsspielraumes. Sprechen Sie immer über Netto-Einkommen und machen Sie der Coachee klar, was der Unterschied zwischen einer Gehaltsforderung in „brutto“ bzw. „netto“ bedeutet.

Gemeinsam ermitteln sie den Marktwert, den die Arbeitskraft der Coachee am regionalen Arbeitsmarkt hat. Verwenden Sie dazu verschiedene Kollektivverträge bzw. lassen Sie die Coachee zwischen den Coaching-Einheiten den Marktwert ihrer Arbeitskraft durch Recherche bzw. Gespräche mit Brancheninsiderinnen und -insidern erheben. Entspricht dieser Marktwert den Wunschvorstellungen der Coachee? Loten Sie die Vorstellungen mit folgenden Fragen aus: „Mit welchem Einkommen haben Sie sich in der Vergangenheit wohl gefühlt? Bei welchem Einkommen ungerecht entlohnt? Warum? Wie begründen Sie eine Entlohnung über dem Durchschnitt?“ usw. Formulieren Sie gemeinsam mit der Coachee die Höhe eines möglichst realistischen „Wohlfühl Einkommens“.

#### Schritt 2:

Mit Hilfe von Tool 6 „Haushaltsplan“ ermitteln Sie nun die Lebenshaltungskosten der Coachee. Machen Sie deutlich, was es heißt, eine Arbeit unterhalb dieser „Schmerzgrenze“ anzunehmen! Daraus ergibt sich ein konkreter Gehaltsverhandlungsspielraum mit einer Untergrenze und einem Wunsch-Verhandlungsergebnis.

#### Schritt 3:

Die Coachee beschreibt das bevorstehende Gespräch und ihr Gegenüber. Die Rollen werden definiert und räumlich verankert. Die Coach übernimmt die Rolle der Coachee im Gespräch. Die Coachee spielt ihr Gegenüber im Gehaltsverhandlungsgespräch, also ihre zukünftige Gesprächspartnerin bzw. ihren zukünftigen Gesprächspartner. Ein Platzwechsel ist ratsam, denn er erleichtert den Perspektivenwechsel. Die Coachee bekommt den Auftrag, sich aus der Rolle der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners zu beobachten. Sie achtet darauf, welche Gefühle und Gedanken das Verhalten ihres Gegenübers in ihr auslöst. Die Coach wiederum imitiert typische Verhaltensweisen<sup>23</sup> der Coachee, ohne diese jedoch zu überzeichnen.

<sup>22</sup> Vgl. Kapitel 8 „frauen.job.coaching“, Tool 10 „Verhandlungen führen“. Rollenspiel modifiziert nach: Sonja Radatz: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und Beraterinnen, Wien 2002, S. 230

<sup>23</sup> Siehe auch Hinweisblatt.

## Tool 8: Gehalt verhandeln

### Schritt 4:

Nach dem Rollenspiel folgt eine Auswertungsphase, in der Inhalt und Ergebnis des Gesprächs reflektiert wird. Folgende Fragen können dabei hilfreich sein: „Was ist Ihnen aufgefallen? Was ist Ihnen wichtig geworden? Was hat Sie verwundert? Was möchten Sie auf keinen Fall tun? Was hat Ihnen als Gesprächspartnerin gut getan? Gibt es Punkte, an denen Sie noch weiterarbeiten möchten? Was können Sie für das Gespräch in der Realität verwenden?“ usw.

Aus diesen Erkenntnissen entwickelt die Coachee alternative Handlungsmöglichkeiten, die sie gegen weniger erfolgreiche Verhaltensmuster austauschen kann. Beispiel: Die Coachee hat aus der Rolle der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners ein tendenziell passives Verhalten an sich beobachtet. Sie hat erkannt, dass sie im Gespräch häufiger reagiert als agiert. Die Coach fragt in diesem Zusammenhang: „Wie würden Sie sich aus der Rolle des Gegenübers aktiver erleben? Welches Verhalten hätten Sie sich aus Sicht der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners gewünscht?“ Die Antwort könnte lauten: Aktives Verhalten äußert sich, indem Fragen gestellt und damit der Gesprächsverlauf mitgestaltet wird.

Abschließend wird die konkrete Vorgangsweise mit der Coachee besprochen und eine Choreographie des anstehenden Gesprächs entworfen.

### Tipps und Erfahrungen

Frauen sind sich des (Geld-)Wertes der eigenen Arbeitskraft selten bewusst. Bestärken Sie die Coachee dabei, selbstbewusst nicht nur ein angemessenes, sondern auch ein gutes Einkommen zu verlangen. Informieren Sie über hilfreiche Verhandlungsstrategien<sup>24</sup>.



<sup>24</sup> Siehe auch Tool 8, Hinweisblatt „Vorbereitung der Argumentation“.

## Tool 8: Gehalt verhandeln

### Hinweisblatt

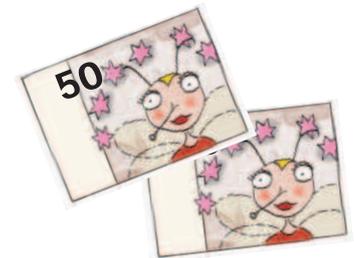
#### Vorbereitung der Argumentation

Mehr Geld gibt es nicht als Belohnung für gute Leistung. Dafür zahlt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Gehalt. Mehr Geld erhalten Sie nur dann, wenn sich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in Zukunft einen höheren Gewinn für die eigenen Ziele von Ihnen verspricht. Gehaltserhöhungen werden hingegen nicht gewährt, weil der eigene Geldbedarf höher ist bzw. andere mehr verdienen. Gute Argumente müssen deshalb vorbereitet werden. Beispiel: „Mit dem Wissen, dass ich mir in der letzten Weiterbildung angeeignet habe, bin ich in der Lage, für das Unternehmen neue Verdienstmöglichkeiten zu erschließen.“

Den Wert der Arbeit in Einkommen ummünzen: Neben Kollektivverträgen bzw. Mindestlohnvereinbarungen, die die Mindesthöhe der Entlohnung für eine bestimmte Tätigkeit angeben, hängt der Geldwert von Arbeit noch von folgenden Faktoren ab: Einkommensvorstellungen der Mitbewerbenden, Qualität und Zuverlässigkeit bei der Leistungserbringung, Belastbarkeit, dem Arbeitsverhalten im Team (Vertretungsbereitschaft, Vernetzungsgrad, Förderung der Leistungsbereitschaft usw.), den Ideen für die Zukunft und dem Ausmaß, wieweit Entscheiderinnen bzw. Entscheider durch die geleistete Arbeit selbst ihre Ziele erreichen.

#### Wesentliches fürs Gespräch

- Vorbereitung guter Argumente.
- Vereinbarung eines Termins, bei dem ungestört gesprochen werden kann.
- Mit dem zentralen Argument beginnen, maximal zwei weitere Argumente vorbringen.
- Neben Gehaltsvorstellungen auch Aufgaben, Kompetenzen und Entwicklungspotenziale ansprechen.
- Getroffene Vereinbarungen unbedingt schriftlich festhalten!
- Haltung bewahren, unabhängig vom Ausgang der Verhandlung!



# Literaturliste

## Themen und Titel in alphabetischer Reihenfolge

### Coaching, frauenspezifisches Coaching

Müller, Gabriele; Hoffman, Kay:  
Systemisches Coaching. Handbuch für die Beraterpraxis, Heidelberg 2003.

Reichel, Renè; Rabenstein, Reinhold:  
Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision, Münster 2001.

Schreyögg, Astrid:  
Konfliktcoaching. Anleitung für den Coach, Frankfurt/Main 2002.

Radatz, Sonja:  
Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 2002 Wien.

### Einkommensschere – Gender Pay Gap

Feigl, Susanne:  
Frauen in Vorarlberg, Zahlen, Fakten und Probleme, (Hrsg.) Amt der Vorarlberger Landesregierung, Arbeiterkammer Vorarlberg und ÖGB Vorarlberg, Bregenz 2003.

Leoni, Thomas:  
Die Ursachen des Gender Pay Gaps in Österreich - ein Überblick. GeM-Infoletter 15/06, [http://www.irsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter\\_15\\_2006.pdf](http://www.irsocialresearch.at/files/GeM-InfoLetter_15_2006.pdf).

OGM-Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“, in Auftrag gegeben von der AK Vorarlberg und dem ÖGB Vorarlberg, September 2006. (Bezug über [www.jobplan.at](http://www.jobplan.at))

### Finanzkompetenz

Mikusch, Roswitha: „Handwerk“. Einführung in die für die Schuldnerberatung relevanten Bereiche der Rechtswissenschaften, St. Pölten 2002.

Schmedt, Anette:  
Schulden für Andere. Ein frauenspezifisches Phänomen? BAG-SB Informationen, Heft 4/99, Berlin 1999

Schmitz-Gümbel, Eva; Schönberger, Birgit:  
Mein Geld, dein Geld. Finanzratgeber für Paare, Wien 2006.

Sonnleitner, Walter:  
Wie komme ich mit meinem Geld zurecht? Wien, 1995.

### Jungenarbeit

Boldt, Uli:  
Ich bin froh, dass ich ein Junge bin. Materialien zur Jungenarbeit in der Schule, Baltmannsweiler 2001.

Connell, Robert W.:  
Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen 1999.

Decutins, Lu [Hrsg.]:  
Zwischen Teddybär und Supermann. Was Eltern über Jungen wissen müssen, Zürich 2005.

Drogand-Strud, Michael:  
„...und dann werde ich Familienernährer!“ In: Jantz, Olaf; Grote, Christoph [Hrsg.]: Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis, Opladen 2003.

Drogand-Strud, Michael; Cremers, Michael:  
Kleine Helden im Boot!? Jungenarbeit (be-)trifft Mädchenarbeit. In: „Betrifft Mädchen“, Heft 1/2005, Weinheim 2005.

Jantz, Olaf; Grote, Christoph [Hrsg.]:  
Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis. Erfahrungsberichte der außerschulischen Arbeit mit Jungen, Opladen 2003.

Küng, Martin; Hablützel, Susanne; Vogt, Annemarie et al. Boys and Girls. Praxismanual zur geschlechtsspezifischen Prävention. [Hrsg.] Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA).

Lausanne 1999. (Bezug über SFA <http://www.ispa.ch>)  
Sielert, Uwe: Jungenarbeit. Praxishandbuch für die Jugendarbeit, Teil 2. Weinheim/München 2002.

### Lebens- und Karriereplanung für Frauen

Fischer, Lisa; Witt-Löw, Kerstin:  
Karrierebaum statt Karriereleiter. Arbeitsmarktpolitische Perspektiven unter dem Gender-Aspekt, Wien 2002.

Schmelcher, Jill:  
Erfolg kommt nicht von ungefähr – In 7 Schritten zur Life Excellence, Wiesbaden 2003.

Stiftinger, Anna:  
Checkliste für Frauen. [Hrsg.] NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen: Unterlagen zum Zertifikats-Lehrgang Frauenzentrierte Laufbahnberatung, 2003.

## Literaturliste

### Mädchenarbeit

Bican-Zehetbauer, Margarethe; Matkovits, Susanne; Perbin, Ulrike:

Sprünge in die Zukunft. Anregungen für den Unterricht zur Berufsorientierung von Mädchen in der 7. und 8. Schulstufe. [Hrsg.] Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Wien 1997.

Bican-Zehetbauer, Margarethe; Kenda, Hannelore: Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht. Materialien zur Berufsorientierung Unterstufe. [Hrsg.] Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wolfsberg 2000.

Bican-Zehetbauer, Margarethe; Oswald, Barbara: Mädchen können mehr. Schritt für Schritt. Tipps für eine gelungene Berufswahl. [Hrsg.] BMSG, BMBWK, BMBWA und AMS, Wien 2002.

Dobler, Dorothea:

Methodensammlung geschlechtersensibler Unterrichtsmaterialien in Bezug auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. [Hrsg.] jobplan, Bregenz 2007. (Bezug über Schloss Hofen, Veranstaltungszentrum Kapuzinerkloster, Kirchstr. 38, 6900 Bregenz, equal@schlosshofen.at oder Mädchenzentrum Amazone, Kirchstrasse 39, 6900 Bregenz, www.amazone.or.at)

Mayr, Ruth; Österle, Barbara; Sternberg, Sandra; Vogel-Gollhofer, Claudia:

Berufsorientierungslehrplan für Mut!ige. [Hrsg.] mut! – Mädchen und Technik, Salzburg 2006. (Bezug über www.mut.co.at)

Merz, Veronika:

Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II, Zürich 2001.

Mühlen Achs, Gitta:

Geschlecht bewusst gemacht. Körpersprachliche Inszenierungen. Ein Bilder- und Arbeitsbuch, München 1998.

Winkler; Daniela, Sternberg, Sandra:

Spurensuche – Eine Entdeckungsreise durch die Berufsorientierung für Eltern und Töchter. [Hrsg.] Verein Mafalda, Graz 2006. (Bezug über: Mafalda, Galcisträße 9, 8010 Graz, www.mafalda.at)

