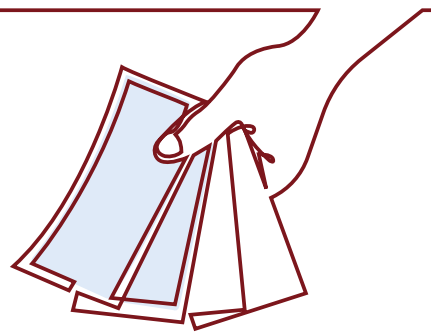


Unterrichtsstunde

zu den Lehrplanthemen „Identität und Lebensgestaltung“
und „soziale Sicherung in Deutschland“
(ab Klasse 10, Sekundarstufe I und II)



Gender-Pay-Gap: Die anhaltende Lohnlücke zwischen den Geschlechtern



Trotz aller Fortschritte in Richtung Gleichstellung bleibt der Gender-Pay-Gap, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, eine hartnäckige Realität. Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen, sei es in gleichen Positionen als auch in ähnlichen Berufsfeldern. Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen, sowohl in toto über alle Berufsgruppen hinweg als auch in gleichen Positionen bei ähnlicher Qualifikation.



Interaktiv: Zu dieser Unterrichtseinheit gibt es interaktives Zusatzmaterial:
bankenverband.de/schulbank/newsletter/interaktive-uebungen/identitaet-lebensgestaltung/

Name: _____

Klasse: _____

Datum: _____

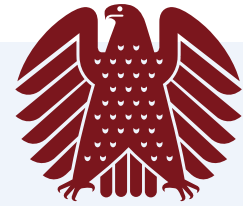
Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.



Artikel 3 des Grundgesetzes spricht eine klare Sprache: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung [...] und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Doch was folgt daraus? Ist Gleichberechtigung gleichbedeutend mit Gleichstellung? Soziale Ungleichheit zeigt sich bis heute z. B. in Bezug auf Verteilung von Arbeit, Macht und Einfluss und durch unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen, dem sogenannten Gender-Pay-Gap. Dieser gibt den durchschnittlichen Bruttoverdienstunterschied pro Stunde aller erwerbstätigen Männer und Frauen an.

Dabei ist der **unbereinigte Gender-Pay-Gap** ein direkter Vergleich der Durchschnittsgehälter von Männern und Frauen, ohne dass die unterschiedliche Berufswahl und andere Faktoren wie Berufserfahrung, Karrierestufe oder Bildungsstand berücksichtigt werden. Der **bereinigte Gender-Pay-Gap** zeigt den Unterschied im Durchschnittsgehalt zwischen Männern und Frauen, mit Berücksichtigung von Faktoren wie Berufserfahrung oder Bildungsstand. Dieser Vergleich zeigt, wie viel vom Gehaltsunterschied auf geschlechterspezifische Diskriminierung und wie viel auf andere Einflussfaktoren zurückzuführen ist. Allerdings berücksichtigt er keine Erwerbsunterbrechungen.

Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse für das Jahr 2022 mit den Vorjahren ist eingeschränkt, da sich die Datenquelle und die Erhebungsmethodik geändert haben. Bis zum Berichtsjahr 2021 wurden die Ergebnisse zum Gender-Pay-Gap basierend auf der vierjährlichen Verdienststrukturerhebung (VSE) berechnet. Ab dem Berichtsjahr 2022 wurde die VSE durch eine neue monatliche Verdiensterhebung ersetzt. In der neuen Erhebungsmethode bilden zum Beispiel die Besserverdiener einen höheren Anteil. Da unter diesen Besserverdienern mehr Männer als Frauen vertreten sind, ist die absolute Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern im Jahr 2022 größer als im Vorjahr.

Die unterschiedliche Bezahlung hat sich zwar im Laufe der letzten Jahrzehnte in vielen Ländern verringert, aber die Fortschritte waren nicht überall gleich. In einigen Ländern wurden gesetzliche Maßnahmen ergriffen, um gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit zu fördern. Dies umfasst bspw. das Verbot der direkten Diskriminierung bei der Bezahlung aufgrund des Geschlechts. Auch die Förderung von Transparenz bei den Gehältern und die Überprüfung von Lohnstrukturen haben dazu beigetragen, den Gender-Pay-Gap zu verringern. Trotzdem besteht immer noch eine Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Es gibt verschiedene Faktoren, die zu dieser Ungleichheit beitragen, wie geschlechtsspezifische Berufswahl, Unterbrechungen der Karriere aufgrund von Familienverantwortlichkeiten und strukturelle Ungleichheiten in der Arbeitswelt.

Insbesondere **Rollenbilder** geben eine festgelegte Vorstellung davon, wie sich jemand in einer bestimmten Position oder sozialen Stellung zu verhalten hat. Eines dieses Rollenbilder ist, dass es typisch weibliche und typisch männliche Berufe gibt.



Name: _____

Klasse: _____

Datum: _____

Arbeitsblatt 1: Gleiche Arbeit?

Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 in Deutschland

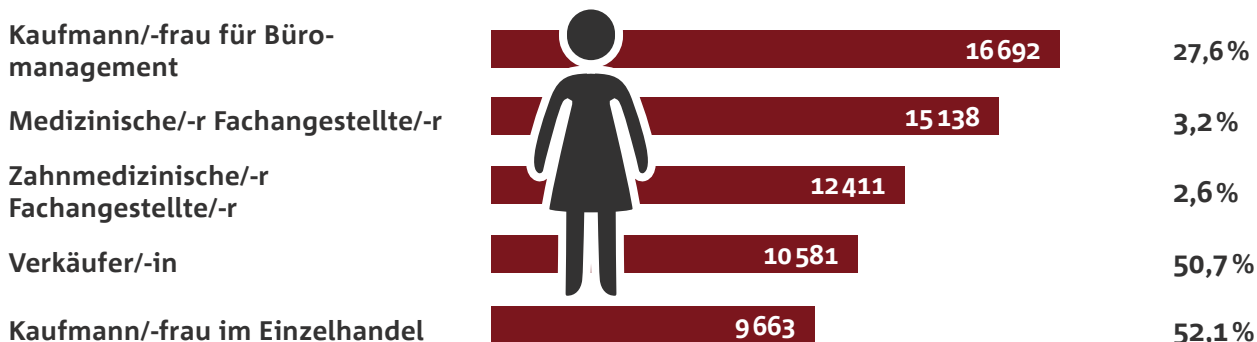
Top-5-Ausbildungsberufe von Männern

davon Frauen



Top-5-Ausbildungsberufe von Frauen

davon Männer



Zahlen: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021

Aufgaben:

- 1 Die Grafik zeigt die häufigsten Ausbildungsberufe nach Geschlecht. Werte aus: Welche Berufe werden eher von Männern, welche von Frauen gewählt? Findet heraus, wie hoch die jeweilige Ausbildungsvergütung ist.
- 2 Versuche Erklärungen zu finden, warum es diese Vorlieben bei Männern und Frauen gibt. Wie sind deine eigenen Präferenzen? Welchen Beruf würdest du gerne ergreifen?



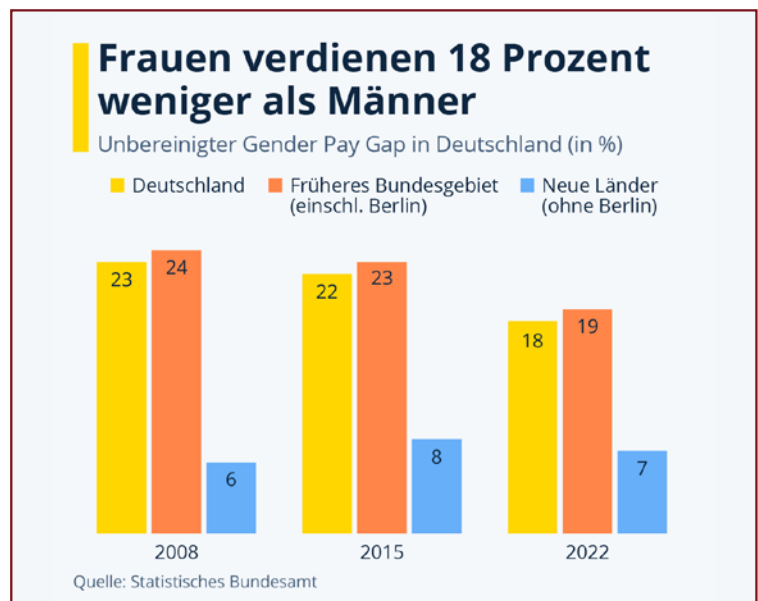
Arbeitsblatt 2: Gleiche Arbeit – gleicher Lohn?

M 1: Gender-Pay-Gap (Lohnlücke)

Die Lücke in der Bezahlung von Männern und Frauen bezeichnet man mit dem engl. Begriff als „Gender-Pay-Gap“. Er gibt den durchschnittlichen Bruttoverdienstunterschied pro Stunde aller erwerbstätigen Männer und Frauen an. Hierbei unterscheidet man zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender-Pay-Gap.

Der unbereinigte Gender-Pay-Gap ist ein direkter Vergleich der Durchschnittsgehälter von Männern und Frauen, ohne dass andere Faktoren wie Berufserfahrung, Karrierestufe oder Bildungsstand berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass nicht einberechnet ist, wenn z. B. Frauen durch die Ausübung schlechter bezahlter Berufe oder niedrigerer Berufsqualifikationen weniger Einkommen haben. 2022 lag der unbereinigte Gender-Gap in Deutschland bei 18%. Das bedeutet, dass Frauen nach dieser Berechnung 2022 durchschnittlich 18% weniger pro Stunde verdienen haben als Männer (Bruttoeinkommen).

Der bereinigte Gender-Pay-Gap ist der Unterschied im Durchschnittsgehalt zwischen Männern und Frauen, bei dem auch Faktoren wie Berufserfahrung oder Bildungsstand berücksichtigt werden. Dieser fairere Vergleich zeigt, wie viel vom Gehaltsunterschied auf geschlechterspezifische Diskriminierung und wie viel auf andere Einflussfaktoren zurückzuführen ist. Allerdings werden hier auch keine Erwerbsunterbrechungen einberechnet. Der bereinigte Gender-Pay-Gap lag 2022 in Deutschland bei 7%. Das bedeutet, dass Frauen brutto durchschnittlich 7% weniger pro Stunde verdienen haben als Männer.



Aufgaben:

- 1 Erkläre den Unterschied zwischen dem unbereinigten und bereinigten „Gender-Pay-Gap“.
- 2 Recherchiere im Internet zu den Gründen der „Gender-Pay-Gap“ und trage diese in einer Mindmap an der Tafel / Whiteboard zusammen.

www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit



www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt

Interaktiv: Gender-Pay-Gap:
bankenverband.de/schulbank/newsletter/interaktive-uebungen/gender-pay-gap/



Name: _____ Klasse: _____ Datum: _____

Arbeitsblatt 3: Tag der gleichen Bezahlung

M2: Equal Pay Day

Um auf den „Gender-Pay-Gap“ hinzuweisen, gibt es den „Equal Pay Day“ (zu Deutsch: Tag der gleichen Bezahlung). Das Datum des Tages in einem jeden Jahr zeigt auf, bis zu welchem Tag ab Jahresbeginn Frauen in Deutschland quasi umsonst gearbeitet haben, während die Männer die ganze Zeit bezahlt worden sind. Im Jahr 2023 ist der „Equal Pay Day“ der 7. März. Es ist natürlich nicht wirklich so, dass Frauen in der Zeit vom 1. Januar bis zum 7. März nicht bezahlt werden, aber der Tag gilt als Symbol, als ein Signal an die Gesellschaft.

Der „Equal Pay Day“ ist ein Aktionstag, um auf die Ungleichheit hinzuweisen.

**equal
pay
day, -**

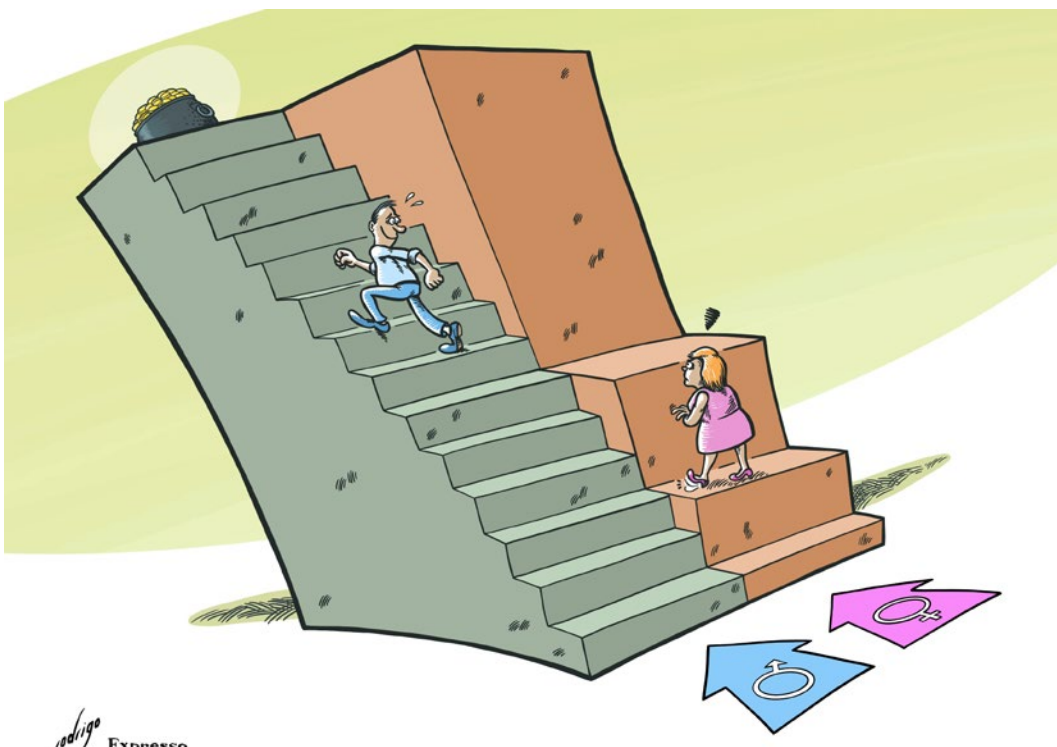
Aufgaben:

- 1 Erkläre den Begriff „Equal Pay Day“.
- 2 Diskutiert in der Klasse, ob der Aktionstag „Equal Pay Day“ benötigt wird.

Wenn du mehr zum Thema erfahren möchtest, kannst du dich hier weiter informieren:
www.equalpayday.de



Karikatur



Lehrplaneinordnung

In den Lehrplänen ist das Thema „Geschlecht, Gerechtigkeit und Einkommen“ Bestandteil des Curriculums der Fächer Wirtschaft und Recht, Demokratieerziehung und Wirtschaft und Politik der fachlichen Gymnasien in den Jahrgangsstufen ab Klasse 8 bis 10 und des Fachs Arbeitslehre an Real- und Hauptschulen.

Der Themenkomplex findet sich z. B. im Bereich „Identität und Lebensgestaltung“ oder „soziale Sicherung in Deutschland“.

Ziel dieses Themenkomplexes ist, dass die Schülerinnen und Schüler lernen Auswirkungen von geschlechterspezifischen Stereotypen auf ihre eigene Lebenswelt zu erkennen. Zudem sollen sie Einkommensunterschiede und geschlechtsspezifische Unterschiede analysieren.

Im Hinblick auf die **Sachkompetenz** sollen die Schülerinnen und Schüler soziale Ungleichheiten im Hinblick auf Einkommensunterschiede und Geschlecht erkennen und erklären. Außerdem lernen sie geschlechterspezifische Unterschiede zu berücksichtigen und zu analysieren. Die Lernenden erfahren, wie individuelle Lebensgestaltung, Selbstverwirklichung, sowie soziale Erwartungen und Verantwortung ihr Leben beeinflussen. Sie können aktiv am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben teilnehmen und sich in politisch-gesellschaftliche Entscheidungsprozesse einbringen.

Die Förderung der **Urteilskompetenz** soll es den Lernenden ermöglichen die Bedeutung von (der eigenen) Berufswahl und Maßnahmen für eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern zu diskutieren.

Methodenkompetenz unter Verwendung von digitalen wie analogen Medienangeboten soll ebenfalls im Rahmen von Informations- und Datengewinnung ermöglicht werden. Durch die Auswertung von Texten und das Interpretieren von Grafiken zu wirtschaftspolitischen und sozialpolitischen Themen können die Schülerinnen und Schüler Stellung beziehen. Hiermit wird auch die politische Meinungsbildung gefördert.

Methodisch-didaktische Hinweise

Diese Unterrichtseinheit kann im Anschluss an Themenkomplexe mit deutlichem Bezug zu prägenden Alltagserfahrungen in einer sich verändernden Gesellschaft oder im Anschluss an den Bereich „Soziale Marktwirtschaft“ unterrichtet werden. Die Aufgabe zum Einstieg gibt die Möglichkeit der Anbindung an die eigene Erfahrungswelt. Der Austausch lässt etwaiges Vorwissen erkennen und hilft der Lehrkraft den Kenntnisstand der Lernenden besser einzuschätzen. Eine erste Reflexion der Lernenden zum Themenbereich ist möglich. Mit dem „Gender-Pay-Gap“ und dem „Equal Pay Day“ wird ein unmittelbarer Bezug zur eigenen Lebenswelt und individuellen Entscheidungen (z. B. Berufswahl) hergestellt.

Lösungshinweise

Arbeitsblatt 1

Aufgabe 1:

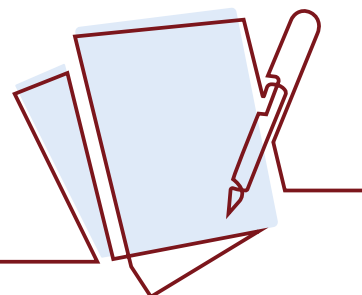
Die Grafik zeigt die häufigsten Ausbildungsberufe nach Geschlecht. Werte aus: Welche Berufe werden eher von Männern, welche von Frauen gewählt?

In Deutschland wählen Frauen andere Berufe als Männer. Sie arbeiten häufiger in sozialen oder personennahen Dienstleistungen, die schlechter bezahlt werden als beispielsweise technische Berufe. Männer sind im Industrie- und Baugewerbe beschäftigt.

In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass inzwischen Ausbildungsgehälter der meist frauenspezifischen Pflegeberufe erheblich angehoben worden sind. Da dort Frauen die größere Gruppe stellen, werden sie davon auch stärker profitieren.

Aufgabe 2:

Es gibt verschiedene Gründe, warum Frauen frauenspezifische Berufe bevorzugen, z. B. können gesellschaftliche Normen und traditionelle Geschlechterrollen Frauen beeinflussen, bestimmte Berufe als „typisch weiblich“ wahrzunehmen und sich dafür zu entscheiden. Eventuell können sich Frauen in frauenspezifischen Berufen auch besser mit anderen Frauen identifizieren und ein Gefühl der Gemeinschaft und Zugehörigkeit erleben. Zudem sind männertypische Berufe oft von Männern dominiert, sodass Frauen weniger Sichtbarkeit und Vorbilder in diesen Bereichen haben. Oft haben sie auch Zweifel an ihrem Erfolg, wenn die Fähigkeiten als männlich konnotiert sind. Frauen könnten sich auch aufgrund von Vorurteilen, Diskriminierung oder mangelnder Gleichstellung weniger wohl in der Arbeitsumgebung männertypischer Berufe fühlen. Wichtig ist aber darauf hinzuweisen, dass sich solche Gründe im Wandel befinden und nicht alle Frauen frauenspezifische Berufe bevorzugen. Es gibt zunehmend Bemühungen, Geschlechterstereotypen in der Berufswahl zu überwinden. Frauen sollten die Freiheit nutzen, ihre Berufe basierend auf ihren Interessen, Fähigkeiten und Ambitionen zu wählen, unabhängig von geschlechtsspezifischen Erwartungen.



Arbeitsblatt 2

M1: Gender-Pay-Gap

Aufgabe 1:

Der „Gender-Pay-Gap“ bezeichnet die geschlechtsspezifische Lohnlücke, den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen. Laut des Statistischen Bundesamtes lag der bundesweite bereinigte Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern 2022 bei ca. 7 Prozent.

Der **unbereinigte Gender-Pay-Gap** zeigt den direkten Unterschied im Durchschnittsgehalt zwischen Männer und Frauen, unabhängig von anderen Einflussfaktoren.

Der **bereinigte Gender-Pay-Gap** hingegen berücksichtigt zusätzliche Faktoren, die Einfluss auf das Gehalt haben können. Dazu gehören beispielsweise Berufserfahrung, Bildungsstand, Branche und Arbeitszeit. Damit soll der bereinigte Gender-Pay-Gap zeigen, wie viel des Gehaltsunterschieds zwischen Männern und Frauen auf geschlechtsspezifischer Diskriminierung und wie viel auf anderen Einflussfaktoren beruht. So wird versucht, fairer zu vergleichen und die tatsächliche Diskriminierung im Gehalt zu messen.

Aufgabe 2:

Gründe, die genannt werden können, sind:

- Frauen wählen andere Berufe (z. B. Dienstleistungen), diese sind oftmals schlechter bezahlt
- Frauen unterbrechen ihren Erwerb, um für die Familie (Unterstützung des Mannes, Pflege von Angehörigen usw.) da zu sein und / oder Kinder zu bekommen und zu erziehen
- Wiedereinstieg ist oftmals nur als Teilzeitkraft oder in Minijobs möglich / erwünscht
- Frauen möchten wegen der Familie nur in Teilzeit arbeiten in Deutschland gilt noch immer verbreitet das Modell des Mannes als Ernährer der Familie
- schlechtere Karrierechancen für Frauen als für Männer: Frauen sind unterrepräsentiert in Spitzenpositionen, obwohl sie im Durchschnitt besser gebildet sind (ein Grund: keine Teilzeitoption)
- Stellenbesetzung erfolgt oftmals aufgrund von Stereotypen und Rollenbildern (indirekte Benachteiligung / mittelbare Diskriminierung)

Arbeitsblatt 3

M2: Equal Pay Day

Aufgabe 1:

Der Aktionstag symbolisiert den Tag im Jahr, bis zu dem Frauen aufgrund des Gender-Pay-Gaps umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar bezahlt werden.

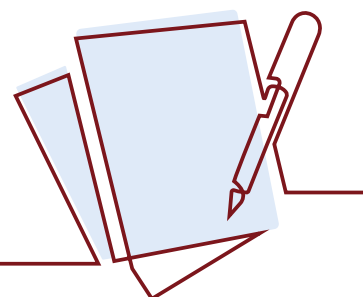
Aufgabe 2:

Die Beantwortung ist sehr individuell, daher gibt es auch hier keine Musterlösung. Es sollte nur beachtet werden, dass der Operator „diskutiere“ auch bearbeitet wird. Es soll also die **eigene Meinung** dargelegt und **mit Argumenten begründet** werden (Anforderungsbereich III).

Sachinformationen

Die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede haben sich in Deutschland und Europa in den letzten drei Jahrzehnten sehr differenziert entwickelt. Trotz zunehmender gesellschaftlicher und politischer Debatte und verstärkt eingeleiteter Maßnahmen wuchs die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in den vergangenen Jahren. Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern werden sowohl in Deutschland als auch in der EU über einen Indikator, der sogenannte Gender-Pay-Gap, dargestellt. Der Gap / die Lücke stellt den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst von Männern und Frauen dar. Mögliche Einflussfaktoren auf die Lohnlücke sind vielfach untersucht worden. Drei Ursachen sind besonders hervorzuheben: die Segregation des Arbeitsmarktes, die Gestaltung und der Verlauf der Erwerbsbiografien, sowie ggf. Erwerbsunterbrechungen.

Für die Unterrichtseinheit sind vor allem die Berufswahl und das Karriereverhalten interessant. Diese beziehen sich unmittelbar auf individuelle Entscheidung der Schülerinnen und Schüler. Nach wie vor ist der Frauenanteil in Niedriglohnberufen wie in der Reinigung (85 Prozent), im Verkauf (73 Prozent) oder im Gesundheitsbereich (77 Prozent) besonders hoch. Der Anteil der Männer in leitenden Positionen (13 Prozent) war deutlich höher als der von Frauen (sieben Prozent), die dagegen überdurchschnittlich häufig (13 Prozent) zu den ungelerten Beschäftigten gehören (Männer: acht Prozent). Damit gemeint sind Beschäftigungsverhältnisse, für die keine formale Qualifikation verlangt werden. Außerdem sind bis heute nur zwölf Prozent der neuen Auszubildenden in Produktions- und Technikberufen weiblich. Genauso verharrt der Anteil weiblicher Studienanfänger in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) seit 2000 bei rund 30 Prozent (alle Zahlen aus: <https://www.bpb.de/themen/arbeits-arbeitsmarktpolitik/318555/geschlechterungleichheiten-gender-pay-gap/>).



Als Gründe werden gesellschaftlich geprägte geschlechtsspezifische Stereotypen genannt. Des Weiteren spielt nach wie vor die Vereinbarkeit der Berufsausübung mit der Familienplanung eine Rolle. Hintergrund ist hierfür ebenfalls das gesellschaftliche Stereotyp, dass vor allem Frauen für die Versorgung von Kindern und die Organisation des Familienlebens verantwortlich wären. Zum Teil ist die Familie auch Grund für Erwerbsunterbrechungen. Diese bedeuten oft einen Karriere- und Gehaltsknick und diese Unterbrechung wird oftmals im weiblichen Berufsleben vorgenommen. Erwerbsunterbrechungen führen zu weniger Einkommen und auch geringeren Aufstiegschancen. Die Diskussionen rund um Geschlecht, Gerechtigkeit und Einkommen betreffen die Schülerinnen und Schüler unmittelbar: sei es im familiären Umfeld oder aber auch bei ihrer eigenen Berufswahl. Diese Unterrichtseinheit soll dabei einen Beitrag zur Diskussion leisten und Schülerinnen und Schüler ermöglichen, sich reflektiert für einen Beruf oder eine Karriere zu entscheiden und auch die geschlechterspezifischen Ungleichheiten in ihrer Entscheidungsfindung zu berücksichtigen.

Mehr Informationen finden Sie auch hier: <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/318555/geschlechterungleichheiten-gender-pay-gap/>

Einsatz der interaktiven Übung

bankenverband.de/schulbank/newsletter/interaktive-uebungen/identitaet-lebengestaltung/

bankenverband.de/schulbank/newsletter/interaktive-uebungen/gender-pay-gap/

Interaktive Übungen ermöglichen eine stärkere Schülerorientierung und selbstregulierendes Lernen. Die Schülerinnen und Schüler arbeiten mit digitalen Medien in der Regel motivierter und haben die Möglichkeit ihr Lerntempo selbst zu bestimmen. So werden sie auch bei dieser Übung in die eigenständige Erarbeitung der Inhalte eingebunden. Sie können zum einen Wissen selbst erarbeiten und zum anderen das im Unterricht erarbeitete Wissen festigen und vertiefen. Durch diese Aufgabe werden sie zum Nachdenken und Recherchieren angeregt.

Durch die Kommunikation im Team (kooperatives Lernen) können die Lernenden auch untereinander ihre Ergebnisse vergleichen, hinterfragen und beurteilen. Dadurch werden wesentliche prozessbezogene und fachbezogene Kompetenzen vermittelt.

Impressum

Herausgeber: Bundesverband deutscher Banken e. V., Berlin

Autoren: Dr. Melanie Carina Schmoll

Grafik: Hagemann Bildungsmedien,

Deutscher Bundestag (Bundesadler), Freepik/sudowoodo (Piktogramme Mann und Frau), Statista GmbH (unbereinigter Gender-Pay-Gap).

Bilder: DGB/Anne Freitag (Equal Pay Day 2023), BPW Germany e. V. (Equal Pay Day Logo), toonpool.com/Rodrigo (Karikatur *Relative Gleichheit*).

Copyright: © 2023 Hagemann & Partner Bildungsmedien Verlagsges. mbH, Düsseldorf

