

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit?

**M1** Der kleine Unterschied



EIN KLASSIKER:  
DIE LOHNTÜTE FÜR SIE UND IHN

Kai Kühne, Karikatur zum Download: [bit.do/bsue1](https://bit.do/bsue1)

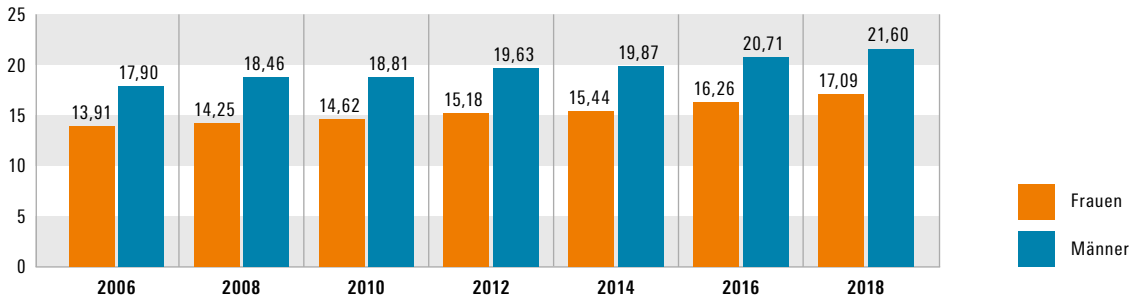
**A1** Beschreibe die Karikatur M1 und erkläre ihre Aussage.

**M2** Der Gender Pay Gap

Grafik A

**Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern**

Deutschland, in Euro



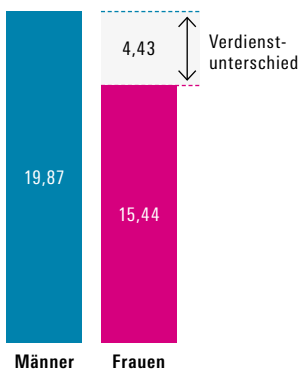
Statistisches Bundesamt, WSI-GenderDatenPortal 2020, Grafik zum Download: [bit.do/bsue20](https://bit.do/bsue20)

Hans Böckler Stiftung

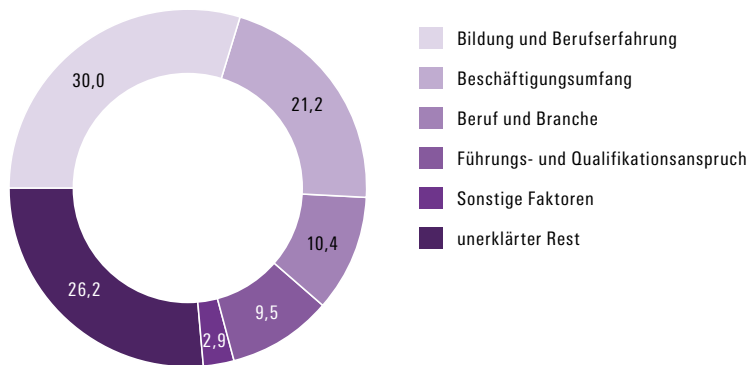
Grafik B

**Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2014**

Bruttostundenverdienst in Euro



Gründe für den Verdienstunterschied in Prozent\*



\* Rundungsbedingt weicht die Summe der Prozentzahlen von 100 ab.

Statistisches Bundesamt 2017, Grafik zum Download: [bit.do/bsue5](https://bit.do/bsue5)

Hans Böckler Stiftung

Der **Gender Pay Gap** (geschlechtsbezogene Einkommenslücke) beschreibt den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern. Er wird in Prozent angegeben. Er ist ein komplexer Maßstab für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft. In diese Maßzahl gehen zahlreiche unterschiedliche Faktoren ein, zum Beispiel, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten, oft in Berufen arbeiten, die geringer entlohnt werden, öfter und länger in Elternzeit gehen und seltener Vorgesetzte sind. Darüber hinaus bleibt auch beim Vergleich der Löhne von Frauen und Männern mit gleichen Merkmalen (z. B. gleiche Ausbildung, gleiche Berufserfahrung, gleiche Arbeitszeit usw.) ein Unterschied in der durchschnittlichen Bezahlung bestehen („unerklärter Rest“).

**A2** a) Werte die Grafik M2a aus und beschreibe, wie sich der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern von 2006 bis 2018 entwickelt hat. Setze die Aussage der Grafik in Beziehung zur Karikatur M1.

b) Werte die Grafik M2b aus. Erkläre in deinen eigenen Worten, was mit dem Begriff „Gender Pay Gap“ gemeint ist.

M3

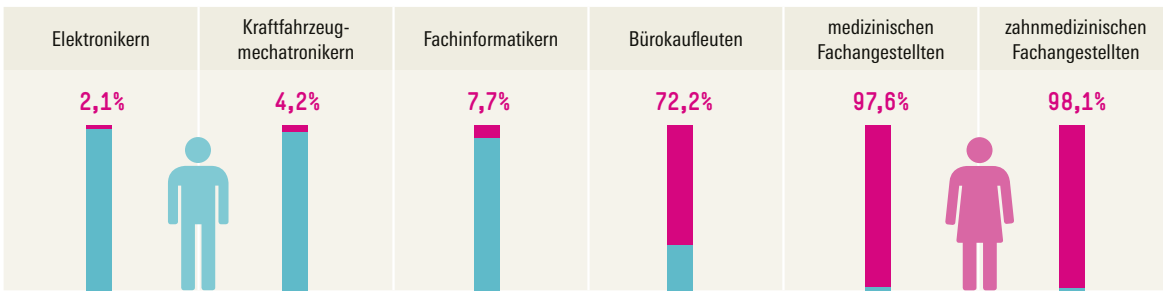


Thomas Pläßmann

**A3** a) Interpretiere die Karikatur M3.  
 b) Überlege, was die Frau in der Karikatur antworten könnte. Male eine Sprechblase in die Karikatur und schreibe die Antwort hinein.

M4

Geschlechterbilder prägen Berufswahl Weiblich waren 2017 von den Azubis bei den ...



Böckler Impuls 6/2018, Grafik zum Download: [bit.do/bsue7](http://bit.do/bsue7)

Hans Böckler Stiftung

**A4** a) Beschreibe die Grafik M4. Erläutere den Titel der Grafik „Geschlechterbilder prägen Berufswahl“.  
 b) Führt eine Umfrage innerhalb eurer Klasse durch: Welche Berufswünsche habt ihr und eure Mitschüler und Mitschülerinnen? Gibt es Vorlieben der Mädchen und der Jungen?

**M5 In Frauenberufen wird weniger bezahlt**

1 Die Schere in der Bezahlung von „typischen Frauenberufen“ im Vergleich mit „typischen Männerberufen“ geht weiter auseinander. Das ergab eine Studie der Universität Duisburg-Essen und der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung.

5 Während Technik- und IT-Beschäftigte pro Stunde knapp zwischen 26 und 28 Euro verdienen, erhielten Altenpflegerinnen im Schnitt 14,42 Euro. Laut Studie sind aber die Anforderungen und Belastungen zwischen diesen Berufen gleich.\* In der Studie werden bei dem Vergleich der Berufsgruppen nicht nur fachliche Kompetenzen berücksichtigt, sondern auch die persönliche und soziale Verantwortung für andere Menschen. „Auch psychisch-soziale Arbeitsanforderungen sind in die Bewertung mit eingeflossen“, erklärte Sarah Lillemeier vom Institut der Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

10 „Wir können [...] erstmals statistisch nachweisen, dass weibliche Erwerbsarbeit von systematischer Abwertung betroffen ist.“ Auch bei Grundschullehrerinnen und Erzieherinnen sei die Anforderung und Belastung genauso hoch zum Beispiel bei den Ingenieuren, die aber deutlich höhere Gehälter beziehen. Die einzigen männlich dominierten Berufe, die verglichen mit gleichwertigen Frauenberufen geringer entlohnt würden, sind laut Studie Kraftfahrzeugführer sowie Lkw- und Busfahrer.

Frank Polke, In Frauenberufen wird weniger bezahlt, Westfälische Nachrichten, 13.3.2018

**A5** a) Lest den Text M5 und findet weitere Beispiele zu technischen bzw. sozialen Berufen. Recherchiert unter [www.lohnspiegel.de/html/gehaltscheck.php](http://www.lohnspiegel.de/html/gehaltscheck.php), wie viel man in diesen Berufen durchschnittlich verdient.

b) Häufig hört man, dass die Lohnlücke vor allem daher kommt, dass Frauen die falschen Berufe wählen. Diskutiere die Frage, ob Frauen selbst schuld sind, wenn sie durchschnittlich weniger verdienen als Männer. Beziehe dabei auch die Grafik M2b mit ein.

\* Anmerkung der Böckler-Schule-Redaktion: Beispielsweise haben das Berufsbild einer Altenpflegerin und das eines Computertechnikers ein gleiches Anforderungsniveau in Bezug auf Stress, Arbeitsbelastung und Verantwortung.

**M6 Wer leistet unbezahlte Arbeit?**

1 [...] Eine neue Studie [...] zeigt, dass an den Werktagen Männer und Frauen, die in Partnerschaften sind, mit um die 11 Stunden pro Tag ungefähr gleich viel Zeit für Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit aufbringen. Dabei verbringen Männer und Frauen statistisch gesehen diese Zeit sehr unterschiedlich: Männer verbringen mehr als 8 Stunden mit Erwerbstätigkeit, Frauen dagegen wenig mehr als 5 Stunden. Frauen dagegen verbringen knapp 6 Stunden mit Kinderbetreuung, Waschen, Kochen, Putzen und Besorgungen, wogegen Männer nur knapp 3 Stunden dafür aufbringen. Dies klingt erst einmal fair, denn beide Partner scheinen sich bezahlte und unbezahlte Arbeit zu ungefähr gleicher Zeit an Werktagen zu teilen.

15 Ganz anders sieht das Bild dafür an Sonntagen aus: Frauen verbringen fast 6 Stunden für all diese bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten, Männer dagegen nur wenig mehr als 4 Stunden. In anderen Worten: Während Männer sich an arbeitsfreien Tagen mehr Freizeit gönnen, sind noch immer ihre Partnerinnen für den größten Teil der Kindererziehung und vor allem der Hausarbeit verantwortlich. (Aber immerhin verbringen Männer mehr Zeit mit Reparaturen und Gartenarbeit, also meist Tätigkeiten, die zeitlich flexibler sind.)

20 Dies sind alles statistische Durchschnitte über Paare hinweg, also auch solche ohne Kinder oder mit älteren Kindern, die weniger Betreuung benötigen. Besonders groß werden die Unterschiede in der Zeit, die Mütter und Väter für Kinderbetreuung und Hausarbeit aufbringen, wenn sie Kinder zwischen null und sechs Jahren haben. Denn diese Mütter verbringen knapp 12 Stunden ihrer Zeit an einem Sonntag mit Kindererziehung und Hausarbeit, die Väter dagegen lediglich 8 Stunden. Kurzum, Väter kompensieren an den Wochenenden nur wenig der Zeit, die sie an den Werktagen weniger für Kinder und Haushalt aufbringen. Die typische Arbeitsteilung der Wochentage setzt sich auch am Wochenende fort.

25 Ein weiteres ernüchterndes Resultat ist, dass Männer heute im Vergleich zu 1992 nur unwesentlich mehr Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit an Werktagen aufbringen. Sie haben also ihre bis dahin übliche Zeitaufteilung zwischen Beruf und Familie beibehalten. Dagegen sind es die Frauen, vor allem Mütter, für die sich dramatische Veränderungen ergeben haben. Denn die Beschäftigungsquote von Frauen hat sich über diesen Zeitraum von 60 Prozent auf 30 80 Prozent erhöht. Somit verbringen Frauen heute deutlich mehr Zeit mit bezahlter Arbeit und weniger Zeit mit Kinderbetreuung und Hausarbeit als noch 1992.

Fortsetzung S. 5

Aber auch wenn deutlich mehr Frauen heute berufstätig sind, so arbeiten sie häufig in Teilzeit, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Und auch wenn sich die Ungleichheit in der Zeitaufteilung zwischen Männern und Frauen in Paarbeziehungen etwas angeglichen hat, so bleiben die Unterschiede massiv, mit vielen Nachteilen für Frauen.

Mit einem viel höheren Anteil von unbezahlter Arbeit und einem geringeren Anteil bezahlter Arbeit bedeutet dieses Ungleichgewicht, dass Frauen eine schlechtere Altersabsicherung haben und weniger Vorsorge betreiben können. Die Unterschiede in der Zeitaufteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit ist nicht irrelevant, wie manche Kritiker behaupten, da viele Ehen geschieden werden und es dann vor allem Frauen sind, die eine geringe Absicherung haben, schlechtere Berufschancen und meist weiterhin den größten Teil der Verantwortung für die Kinder übernehmen. Da ist es nicht überraschend, dass Frauen und vor allem Alleinerziehende besonders stark von Armut betroffen sind und schlechter gegen Risiken im privaten und beruflichen Leben abgesichert sind.

Man kann diesen Entwicklungen etwas Positives abringen, denn die Ungleichheit in der Verteilung von Zeit und Einkommen zwischen Männern und

Frauen hat in den vergangenen drei Jahrzehnten abgenommen. Aber dieser Prozess geht sehr langsam vonstatten, die Unterschiede bleiben groß und vor allem sind es die Frauen, von denen erwartet wird, dass sie sich anpassen. Was sie auch tun.

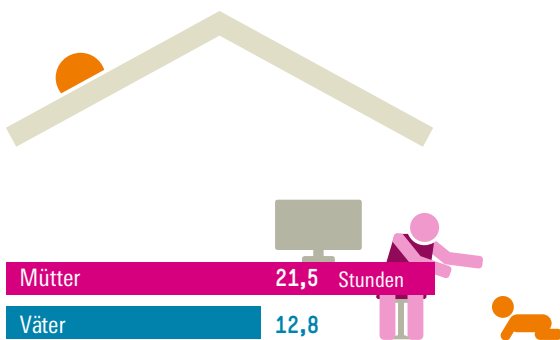
Sicherlich sind soziale Normen und Werte ein wichtiger Grund für diese Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Und diese lassen sich nun einmal nur langsam verändern. Aber auch die Politik ist nicht unschuldig, denn sie legt vor allem Frauen weiterhin hohe Hürden in den Weg, vom Ehegattensplitting, über ein noch immer nicht ausreichendes Angebot an guter Kinderbetreuung und Familieninfrastruktur, bis hin zu fehlenden Anreizen für Männer sich stärker in der Kinderbetreuung einzubringen (beispielsweise über mehrere Partnermonate beim Elterngeld für Väter). [...]

Marcel Fratzscher, Der Internationale Frauentag ist ein Männertag, ZEIT Online, 8.3.2019, [www.zeit.de/wirtschaft/2019-03/gender-care-gap-frauen-hausarbeit-sonntage-feiertage-studie](http://www.zeit.de/wirtschaft/2019-03/gender-care-gap-frauen-hausarbeit-sonntage-feiertage-studie)

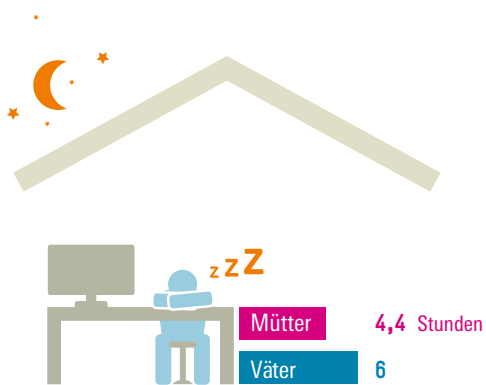
M7

### Homeoffice: Alte Rollenmuster bleiben

Mit **Kinderbetreuung** verbringen Beschäftigte im Homeoffice während der Arbeitswoche ...



**Überstunden** machen Beschäftigte im Homeoffice während der Arbeitswoche ...



Einflussfaktoren wie Vollzeit/Teilzeit, Branche etc. sind herausgerechnet.

Böckler Impuls 4/2019, Grafik zum Download: [bit.do/impuls1470](http://bit.do/impuls1470)

**A6** Beschreibe anhand von M6 und M7 das Problem der unbezahlten Arbeit. Erkläre, inwieweit Frauen dadurch Nachteile erfahren.

**M8** Girls' Day und Boys' Day

26. MÄRZ  
2020



Das Projekt „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ soll dazu beitragen, die Berufschancen von Mädchen in zukunftssträchtigen Berufsfeldern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, d.h. insbesondere in (informations-)technologischen und naturwissenschaftlichen Bereichen sowie in handwerklichen Berufen auszubauen, um ihre Arbeitsmarkt-, Karriere- sowie Verdienstmöglichkeiten zu verbessern. Der Girls' Day findet einmal jährlich, zumeist im April, als eintägiges Schnupperpraktikum oder Workshop statt.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Girls' Day und Boys' Day, [www.bafza.de/aufgaben/girlsday-und-boysday.html](http://www.bafza.de/aufgaben/girlsday-und-boysday.html) (abgerufen am 15.3.2018)



Das Projekt „Boys' Day – Jungen-Zukunftstag“ gibt Jungen die Möglichkeit, Berufe kennenzulernen, in denen Männer immer noch unterrepräsentiert sind, vor allem Berufe aus dem sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich. Durch jungenspezifische Schnupperpraktika, aber auch Workshops, werden neue Zukunftsoptionen in der Berufs- und Lebensplanung eröffnet sowie Sozialkompetenzen gestärkt. Das Teilprojekt „Neue Wege für Jungs“ thematisiert auf einer praxisorientierten und wissenschaftlichen Ebene die Überwindung der Barrieren im Berufswahlverhalten von Jungen, die eng verknüpft sind mit der Reflexion der zugrunde liegenden männlichen Rollenvorstellungen. Der Boys' Day findet ebenfalls einmal jährlich, zumeist im April, als eintägiges Schnupperpraktikum oder Workshop statt.

**M9** „Männerberufe“ sind für Männer nicht mehr ganz so typisch

1 [...] Von „Männerberufen“ ist die Rede, wenn der Männeranteil über 80 Prozent liegt. Das Ergebnis [der Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung]: In rund vier Fünfteln aller [...] untersuchten 105 Männerberufe – berücksichtigt wurden Berufe mit insgesamt mindestens 100 neuen Ausbildungsverträgen – stieg der Anteil weiblicher Auszubildender an, darunter in allen 25 am stärksten besetzten Berufen. Die Anteilszuwächse sind zwar nicht sehr groß – im Schnitt etwa 0,2 Prozentpunkte pro Jahr und Beruf –, aber der Trend ist unverkennbar und stellt auch kein Ergebnis von Zufallsschwankungen dar. [...]

Unter den 25 am stärksten besetzten Männerberufen gelang es insbesondere in drei Handwerksberufen, mehr junge Frauen für eine Ausbildung zu gewinnen: Im Beruf „Bäcker/in“ stieg der Anteil junger Frauen zwischen 2004 und 2015 um 7,7 Prozent, im Beruf „Maler/in und Lackierer/in“ um 6,5 Prozent und im Beruf „Tischler/in“ um 5,0 Prozent. Der Zuwachs im Beruf „Bäcker/in“ ist so groß, dass der Frauenanteil 2015 bereits bei 25,9 Prozent lag. Der „Bäckerberuf“ zählt damit inzwischen zu den „gemischten“ Berufen, in denen jedes der beiden Geschlechter relativ stark vertreten ist.

Fortsetzung S. 7



ehrenberg-bilder/fotolia



Kzenon/fotolia

25 Frauen, die sich für eine Ausbildung in typischen  
Männerberufen entscheiden, werden hierfür mit einer  
Ausbildungsvergütung belohnt, die im Schnitt  
höher ausfällt als in den typischen Frauenberufen.  
Das ist bei Männern, die in Frauenberufe einsteigen,  
30 anders. Denn die Vergütungen in den Frauenberufen  
sind im Schnitt eher niedrig. Da ein hohes Einkommen  
für junge Männer tendenziell noch eine etwas  
größere Rolle als für die jungen Frauen spielt, liefern  
ihnen die niedrigen Vergütungen Grund genug, typi-  
35 sche Frauenberufe zu meiden.

Während also zunehmend mehr Frauen in Männerberufen Fuß fassen, lässt sich Umgekehrtes für die jungen Männer nicht beobachten. Deren Anteil in den typischen Frauenberufen hat sich in den letzten zwölf Jahren kaum verändert. Zu den Ausnahmen zählen unter anderem jene beiden Frauenberufe (Justizfachangestellte/r, Milchwirtschaftliche/r Laborant/in), deren Vergütung zumindest über dem Durchschnitt aller Berufe liegt. In diesen Berufen hat sich der Männeranteil seit 2004 signifikant erhöht: Im Schnitt um 0,4 Prozentpunkte pro Beruf und Jahr.

Der Faktor „Zeit“ könnte bei der Steigerung des Frauenanteils in den Männerberufen eine wichtige Rolle spielen. Auffällig ist, dass in denjenigen Männerberufen stärkere Steigerungen des Frauenanteils erreicht werden konnten, in denen es bereits früher etwas mehr Frauen als in anderen männertypischen Berufen gab. Dies gibt Anlass zur Hoffnung, dass höhere Anteile irgendwann eine Sogwirkung entfalten und sich der jährliche Anteilszuwachs junger Frauen im Laufe der Zeit steigert.

Lohmüller, L./ Mentges, H./ Ulrich, J.G.: Entwicklung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen 2004 bis 2015, „Männerberufe“ sind für Männer nicht mehr ganz so typisch, Hintergrundpapier zur BIBB-Pressemitteilung anlässlich des Girls' Day 2016, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2016

- A7** a) Beschreibe die Projekte Girls' und Boys' Day und nenne Gründe, warum die Projekte durchgeführt werden. Welche Erfahrungen hast du damit selbst vielleicht schon einmal gemacht?  
b) Beschreibe, wie sich der Anteil von weiblichen Auszubildenden in Männerberufen und jener von männlichen Auszubildenden in Frauenberufen von 2004 bis 2015 entwickelt hat (M9). Diskutiere, inwiefern dies eine positive Entwicklung in Richtung einer Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern sein kann.

## M10 Was tun?

Elke Hannack, stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und u.a. zuständig für Frauen und Gleichstellungspolitik – Böckler Schule hat mit ihr über den Gender Pay Gap gesprochen:



Elke Hannack

**Böckler Schule:** Der Gender Pay Gap liegt in Deutschland unverändert bei 21 Prozent. Das ist im europäischen Vergleich einer der höchsten Werte. Was macht Deutschland falsch?

**Hannack:** Wir nehmen die Entgeltlücke einfach nicht ernst genug! Schauen wir doch mal auf die Fakten.  
Fakt 1: Frauen arbeiten in schlechter bezahlten Berufen. Aber warum sollten Altenpflegerinnen oder Erzieherinnen schlechter bezahlt werden als Männer in Tätigkeiten mit einem vergleichbaren Anforderungsprofil? Die Arbeit von Frauen wird nicht genauso geschätzt wie die von Männern.

Fakt 2: Frauen steigen häufiger zugunsten von Familienpflichten aus dem Beruf aus und / oder arbeiten in Teilzeit. Der Staat setzt mit dem Ehegattensplitting, der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder den Minijobs leider nach wie vor die falschen Anreize. Und: Es ist auch eine finanzielle Frage, wer Familienpflichten übernimmt. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Frau – siehe Fakt 1 – weniger verdient, ist sehr hoch.

Fakt 3: Frauen bekleiden seltener Führungspositionen. Beispielsweise, weil sie weniger Berufserfahrung vorweisen können. Denn sie stecken aufgrund von Familienpflichten – siehe Fakt 2 – beruflich eher zurück.

Drei Maßnahmen sind wichtig: frauendominierte Berufe besser bezahlen, Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern gerechter verteilen und mehr Frauen in Führungspositionen bringen.

Welche Maßnahmen halten Sie aktuell für am dringendsten, um die Lohnlücke zu beseitigen?

Lange gab es in Deutschland zwar ein Recht auf Teilzeitarbeit, aber keines, wieder zur alten Arbeitszeit zurückzukehren. Viele Frauen stecken in der Teilzeitfalle fest. Sie verdienen entsprechend wenig, können sich beruflich nicht richtig entwickeln und erwerben dementsprechend weniger Rentenansprüche.

Fortsetzung S. 8

Ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit – damit sich mehr Männer trauen, zugunsten von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zeitweilig beruflich kürzer zu treten – ist erst der Anfang. Wichtig sind aber auch flankierende Maßnahmen: Der Ausbau der Kindertagesbetreuung muss weiter voran gehen. Richtig ist auch der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung von Kindern im Grundschulalter, den die Bundesregierung plant.

Bisher hat es mit der besseren Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern kaum funktioniert. Mit Blick auf eine zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt – können neue Techniken zu einer Verbesserung beitragen?

Die gleichmäßigere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit scheitert vor allem an zwei Aspekten: Dem kulturellen Aspekt. Männer fühlen sich für unbezahlte Arbeit weniger zuständig. Und dem finanziellen Aspekt. Solange das Gehalt der Männer i. d. R. höher ist als das ihrer Partnerinnen, ist es – zumindest kurzfristig – die ökonomisch richtige Entscheidung, dass dann die Frauen beruflich zurückstecken. Frauen leisten 52 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer! Pro Tag sind das 87 Minuten mehr! Durch die neuen Techniken wird sich daran nicht automatisch etwas ändern. Aber sicher tun sich Chancen auf. Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens erspart Wegezeiten. Auch kann zeitlich flexibler gearbeitet werden. Das gilt aber nur für einige Berufe. Und ich warne davor, die Möglichkeiten zu überschätzen: Sie können nicht Kinder betreuen, den Haushalt erledigen oder einen Angehörigen pflegen und gleichzeitig mobil voll konzentriert einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Es geht nur eines. Deswegen müssen wir die Debatte um die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit jetzt führen!

**A8** a) Erläutert (arbeitsteilig) die in M10 genannten Maßnahmen und Forderungen, die ergriffen werden können, um die Lohnlücke zu schließen. Wählt zwei Forderungen bzw. Maßnahmen aus, die ihr als besonders dringlich erachtet. Begründet eure Auswahl.

b) Stellt euch vor, ihr seid 10 bis 20 Jahre älter als jetzt und habt Kinder. Wie sollte eurer Meinung nach die Arbeitsteilung innerhalb der Familie (bezahlte und unbezahlte Arbeit) aufgeteilt sein?

Stand: 19.4.2018

## ERKLÄRUNGEN

**Lohn** oder **Gehalt** ist das durch einen Arbeitsvertrag festgelegte Geld, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig für die Ausübung ihrer Tätigkeiten vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bekommen. Man spricht auch von Entgelt. In sehr vielen Branchen regelt ein Tarifvertrag, der von den Gewerkschaften und den

Arbeitgebervereinigungen ausgehandelt wird, die Höhe des Entgelts.

Vom **Bruttolohn** werden die Steuern (Lohnsteuer und Kirchensteuer) und die Beiträge für die Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) abgezogen. Übrig bleibt der **Nettolohn**. Der **Gender Pay Gap** ist der Abstand

zwischen der Entlohnung der Frauen und der Entlohnung der Männer. Der Begriff kommt aus dem Englischen: Gender = Geschlecht; Pay = Bezahlung; Gap = Lücke. Der englische Begriff „gender“ bezeichnet anders als das Wort „sex“ das „soziale oder kulturelle, also das von der Gesellschaft geformte Geschlecht.

Querverweis: TH Arbeitswelt, UE Vereinbarkeit



## Didaktisch-methodischer Kommentar

### Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit?

Mädchen und junge Frauen sind heute in der Regel erfolgreicher in der Schule als Jungen und junge Männer. Auch ist ihnen Erwerbstätigkeit in der Lebensplanung mittlerweile genauso wichtig wie jungen Männern. Dass Frauen in der Arbeitswelt benachteiligt sind und im Schnitt 21 Prozent weniger Lohn als Männer bekommen, ist für Schülerinnen und Schüler daher nur schwer verständlich. Nicht zuletzt zieht ein geringerer Verdienst auch weitere Konsequenzen nach sich, z.B. für die Entscheidung, wer in der Familie Arbeitszeit reduziert, wenn Kinder da sind, oder für die spätere Rentenhöhe.

Wie kommt es zu einer Lohnlücke von aktuell 21 Prozent? Sind Frauen möglicherweise selbst daran schuld, weil sie die falschen Berufe ergreifen oder sich häufig zu einer Teilzeitbeschäftigung entschließen? Was kann man unternehmen, damit sich die Lohnlücke schließt? Diese Fragen sollen im Laufe der Unterrichtseinheit beantwortet werden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern – auch in der Arbeitswelt – ist darüber hinaus ein Standardthema der politischen Bildung und wird in nahezu allen Lehrplänen der Sekundarstufe I gefordert.

- Die Karikatur „Der kleine Unterschied“ M1 dient als Einstieg in die Thematik.
- Die Materialien M2 bzw. auf S. 2 erklären den Begriff „Gender Pay Gap“ und veranschaulichen auf Basis aktueller Studien, was mit ihm gemeint ist.
- Die Karikatur M3 problematisiert die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Bezahlung.
- In M4 bis M6 werden ausgewählte Gründe der Lohnlücke näher erläutert: M4 thematisiert die unterschiedliche Berufswahl von jungen Frauen und Männern, M5 die unterschiedliche Bezahlung in „typischen Frauen- bzw. typischen Männerberufen“. M6 und M7 gehen dem Phänomen nach, dass Frauen mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer und welche Konsequenzen dies für die beruflichen Chancen von Frauen hat.
- Die in M8 dargestellten Girls’ und Boys’ Days dienen als Beispiele für Aktionen gegen die Lohnlücke (vgl. dazu M4 und M5). Sofern die Schülerinnen und Schüler bereits an einem Girls’ bzw. Boys’ Day teilgenommen haben, kann damit an ihre unmittelbare Erfahrungswelt angeknüpft werden. M9 geht auf Veränderungen ein, die sich mit Blick auf die geschlechtsspezifische Berufswahl in den letzten Jahren ergeben haben. Anhand von A7 kann auch thematisiert werden, inwiefern es im Interesse beider Geschlechter (und nicht nur der Frauen) ist, die Lohnlücke zu reduzieren: Was würde passieren, wenn die Entwicklung so weitergeht und sich Frauen weiterhin stärker in (besser bezahlten) „typischen“ Männerberufen ausbilden lassen, Männer an ihrer Berufswahl aber weiterhin festhalten?
- Das Interview mit Elke Hannack in M10 zeigt einige Maßnahmen auf, wie der Lohnlücke entgegen gewirkt werden kann. Anhand von A8b können die Schülerinnen und Schüler darüber diskutieren, wie sie sich ihre eigene Lebensplanung in Bezug auf ihre Berufswahl und deren Auswirkungen auf Verdienst und evtl. Familienzeit vorstellen.