

GLEICHE ARBEIT, UNGLEICHER LOHN – REALITÄT ODER RECHNERISCHE UNGENAUIGKEIT?

Im Jahr 1958 trat das Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Kraft und wird seitdem als eines der wichtigsten Erfolge der deutschen Geschichte gefeiert. Jedoch sind trotz dieser politischen Bemühungen auch noch heute viele Frauen im Berufsleben benachteiligt: Sie verdienen weniger Geld als ihre männlichen Kollegen und sind seltener in den Führungsebenen von Unternehmen zu finden.

Im Bereich der Gehaltsunterschiede scheinen die Gründe schnell identifizierbar: Frauen arbeiten öfter in Teilzeit und ihre Lebensläufe weisen, aufgrund von Schwangerschaften und Erziehungszeiten, oftmals Lücken auf. Doch was ist mit all jenen Frauen, die einen vergleichbaren Lebenslauf wie Männer besitzen und einen ebenso vergleichbaren Beruf ausüben? Wie erklärt sich hier der nicht von der Hand zu weisende Verdienstunterschied?

An einem konkreten Beispiel beleuchten die Schülerinnen und Schüler die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern und identifizieren anhand dessen den Unterschied zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap. Eine interaktive Statistik unterstützt diese Analyse durch Zahlenmaterial. Dabei wird schnell klar, dass es sich beim Gender Pay Gap nicht nur um ein nationales, sondern auch um ein europäisches Problem handelt, von dem nicht nur Frauen nachteilig betroffen sind.

ÜBERBLICK ÜBER DIE UNTERRICHTSEINHEIT

THEMENBEREICH Berufsorientierung, Berufs- und Arbeitswelt → Gender Pay Gap

SCHULFORM Gymnasium

KLASSENSTUFE 9/10

VORWISSEN Sozialstaat Deutschland, Sozialabgaben, Bruttolohn, Nettolohn

ZEITBEDARF 2 Unterrichtsstunden

METHODE Statistikanalyse

KOMPETENZEN Die Schülerinnen und Schüler ...

- beschreiben den Unterschied zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap.
- beurteilen die Aussagekraft des unbereinigten Gender Pay Gaps.
- diskutieren Maßnahmen zur Verminderung des Gender Pay Gaps.

SCHLAGWORTE Bruttolohn, Equal Pay Day, Gender Pay Gap, Lohnniveau

AUTORIN Fenja Wißborn

PRODUKTION C.C.Buchner Verlag

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps/Hinweise
1. und 2. Unterrichtsstunde				
10'	Einstieg (Alternative)	Die SuS beschreiben die Karikatur und beurteilen deren Kernaussage.	M1 Die Lohntüte Digitale Methoden: Positionslinie	Einzelarbeit Unterrichtsgespräch Differenzierung Aufgabe 1a → s. Differenzierungskarte
10'	Einstieg	Die SuS ordnen begründet zwei verschiedenen Bewerbern einen Bruttostundenlohn für die gleiche Arbeit zu.	M2 Bewerberprofile M3 Der neue Job	Einzelarbeit
20'	Erarbeitung I	Die SuS beschreiben den statistisch nachweisbaren Unterschied zwischen dem Verdienst von Frauen und Männern und stellen begründete Vermutungen zu deren Ursachen an.	Interaktive Statistik: Gender Pay Gap	Einzelarbeit/Partnerarbeit Methode: Statistikanalyse Differenzierung Aufgabe 1b → s. Differenzierungskarte
25'	Erarbeitung II	Die SuS erklären den Unterschied zwischen dem bereinigten und dem unbereinigten Gender Pay Gap und beurteilen die Aussagekraft des unbereinigten Gender Pay Gaps.	M4 Wie groß ist die Lohnlücke wirklich?	Einzelarbeit Differenzierung Aufgabe 2c dient als Zusatzaufgabe
10'	Anwendung (optional)	Die SuS analysieren verschiedene Statistiken zu nationalen und europäischen Lohnunterschieden.	Interaktive Statistik: Gender Pay Gap	Einzelarbeit/Partnerarbeit Methode: Statistikanalyse Differenzierung Neigungsorientiert kann Aufgabe 3 in Einzel- oder Partnerarbeit gelöst werden. Aufgabe 3a → s. Differenzierungskarte

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps/Hinweise
20'	Erarbeitung III	Die SuS diskutieren die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen zur Reduzierung des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen.	M5 Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap Digitale Methoden: Ranking	Partnerarbeit Differenzierung Aufgabe 4d dient als optionale Zusatzaufgabe
15'	Vertiefung	Die SuS benennen Branchen, in denen sich der Gender Pay Gap umkehrt (Männer verdienen weniger als Frauen).	M6 Gender Pay Gap mal andersherum M7 Hier können Frauen punkten	Einzelarbeit

Bedeutung der Symbole



Dieses Symbol findest du auf Arbeitsblättern. Die dort gestellten Aufgaben kannst du direkt auf dem Arbeitsblatt lösen.



Der Schlüssel zeigt dir an, dass es für diese Aufgabe eine Hilfestellung gibt. Wende dich bei Bedarf an deine Lehrkraft.



Der Stern weist dich darauf hin, dass diese Aufgabe etwas schwieriger ist oder eine Zusatzaufgabe darstellt.



Der Wegweiser gibt an, dass du hier zwischen unterschiedlichen Arbeitsblättern, Aufgaben oder auch Sozialformen (Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit) wählen kannst. Deine Wahl kannst du ganz nach deinem Interesse bzw. Leistungsstand treffen.



Diese Symbole zeigen dir an, dass du die Aufgabe zusammen mit einem oder mehreren Mitschülerinnen bzw. Mitschülern bearbeiten sollst. Dabei könnt ihr euch untereinander austauschen und so als Team an einer gemeinsamen Lösung arbeiten.

M1 Die Lohntüte

Karikaturist: Kai Kühne, 2018

**Digitale Methoden: Positionslinie**

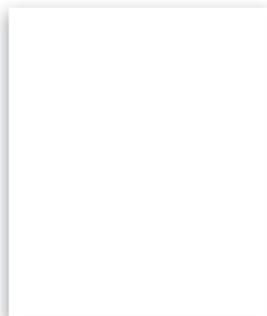
Wie positionierst du dich zu der am Whiteboard angezeigten Fragestellung: Stimmst du ihr völlig zu oder lehnt du sie genauso stark ab? Oder liegt deine Meinung irgendwo dazwischen?

Mithilfe deines Handys kannst du deine Meinung entlang der digitalen Positionslinie platzieren und deine Positionierung begründen. Sende dazu deine begründete Positionierung ab. Diese wird, gemeinsam mit allen anderen abgesendeten Positionierungen deiner Mitschülerinnen und Mitschüler, anschließend an der Leinwand angezeigt.

AUFGABE 1

- a) Analysiere die Karikatur „Die Lohntüte“ (M1). Gehe dabei auch auf die Kernaussage der Karikatur ein.
- b) Spontanurteil: Stimmst du der Kernaussage zu? Positioniere dich entlang der digitalen Positionslinie und begründe deine Meinung in wenigen Sätzen.

M2 Bewerberprofile

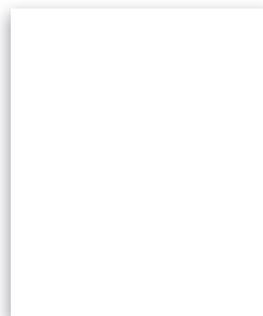


Name: Maria Lauentius

Alter: 32 Jahre

Ausbildung: Kauffrau für Finanz-
und Versicherungsdienstleistung

Berufserfahrung: 5 Jahre



Name: Thomas Eger

Alter: 32 Jahre

Ausbildung: Kaufmann für Finanz-
und Versicherungsdienstleistung

Berufserfahrung: 5 Jahre

M3 Der neue Job

Maria und Thomas sind Kaufleute für Versicherungen und Finanzen und möchten einen neuen Job bei der international tätigen Versicherung „Seguridad Germany“ mit Sitz in Stuttgart ergreifen. Eine kurze Recherche ergibt: Die Versicherung hat drei freie Stellen als Sachbearbeiter (m/w/d) in Voll- und Teilzeit ausgeschrieben. Kurzerhand bewerben sich Maria und Thomas für je eine Sachbearbeiterstelle.

Herr Hartmann, der Personalleiter der Versicherung „Seguridad Germany“ ist von den Fähigkeiten beider Bewerber überaus begeistert und bietet ihnen sofort einen Job an. Bevor die beiden jedoch ihren neuen Job antreten können, muss Herr Hartmann noch mit ihnen über den Bruttostundenlohn sprechen. Herr Hartmann hat aus der Unternehmensleitung von „Seguridad Germany“ die Vorgabe erhalten, dass er nur ein Budget von insgesamt 62 Euro pro Stunde (Bruttolohn) für die zwei neuen Mitarbeiterstellen zur Verfügung hat. Herr Hartmann ist hin- und hergerissen. Wie viel Geld soll er Maria und Thomas im Verhandlungsgespräch anbieten?

DEFINITION

Der Bruttolohn:

Der Begriff stammt vom italienischen Wort „brutto“, was „gesamt“ bedeutet. Der Bruttolohn ist der Lohn, den die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vereinbart hat bevor die Steuern und Sozialabgaben abgezogen werden. Der Bruttolohn ist also immer höher als der Nettolohn.



Interaktive Statistik: Gender Pay Gap

Wie viel verdienen Männer im Durchschnitt pro Stunde? Wie viel Frauen? In welchen Berufen und Ländern gibt es die größten Lohnunterschiede? Welcher wertmäßige Unterschied besteht zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap? Eine Antwort auf all diese Fragen gibt dir die komplexe interaktive Statistik. Hier kannst du zwischen verschiedenen Statistiken wählen und dir die unterschiedlichen Werte für Männer und Frauen nacheinander oder auch gleichzeitig anzeigen lassen.

AUFGABE 1

a) **Versetze dich in die Lage von Herrn Hartmann. Welchen Bruttostundenlohn würdest du Maria und welchen Thomas anbieten? Halte den von dir gewählten Bruttostundenlohn sowie die Gründe deiner Entscheidung schriftlich fest. (M2, M3)**



b) **Analysiere die Statistik „Gender Pay Gap – Bruttostundenverdienst (nach Gewerben)“. Überprüfe anschließend, wie viel Männer und Frauen tatsächlich durchschnittlich pro Stunde (brutto) im Gewerbe der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verdienen.**



c) **Fasse die in der Statistik dargestellte Verdienstsituation zwischen Frauen und Männern im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen in einem Satz zusammen. Finde anschließend mögliche Erklärungen für diese Situation.**

M4 Wie groß ist die Lohnlücke wirklich?



© shutterstock/Hyejin Kang

Teilzeit

= Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von weniger als in der Branche üblichen Vollzeit (meist 40 Stunden pro Woche)

Lohnniveau

= hier: übliche Lohnhöhe

brutto

= hier: inkl. Steuern, Abgaben und Versicherungsbeiträge

Erwerbsbiografie

= beruflicher Werdegang einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers

sozialversichert Beschäftigte

= Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis, in dem sie und ihr Unternehmen Beiträge für bestimmte Versicherungen (z. B. Krankenversicherung) zahlen müssen.

Wird die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen kleiner? Nein, das zeigen die neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum sogenannten Gender-Pay-Gap – dem Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen. Demnach betrug der unbereinigte Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern im vergangenen Jahr 21 Prozent – und damit genauso viel wie im Vorjahr. Frauen erhielten demnach einen durchschnittlichen **Brutto**lohn von 17,09 Euro [pro Stunde], Männer wurden hingegen mit 21,60 Euro pro Stunde bezahlt. Nach wie vor bekommen Frauen damit ein Fünftel weniger Lohn als Männer. [...]

Allerdings regt sich jedes Jahr Kritik [...] an den vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen zur unbereinigten Gehaltslücke. Vor allem wird die Methodik für den unbereinigten Gender-Pay-Gap bemängelt und dass der Wert quasi Äpfel und Birnen miteinander vergleiche. Das Statistische Bundesamt wertet hierfür Daten von 1,9 Millionen **sozialversicherten**

Beschäftigten aus allen Branchen und Berufen aus und vergleicht dabei nur die Geschlechter miteinander. Unberücksichtigt bleibt aber der Umfang der Beschäftigung. [A]uch wird nicht erfasst, wie sich das Verdienstniveau generell nach Branchen oder Berufsgruppen unterscheidet. [Daher] kann ein Teil der Lücke damit erklärt werden, dass Frauen viel häufiger als Männer in **Teilzeit** arbeiten, während der Familienphase länger im Job aussetzen, seltener in Führungspositionen tätig sind – 47 Prozent der Frauen arbeiteten in Teilzeit, aber nur neun Prozent der Männer – und häufiger auch Berufe wählen, in denen das **Lohnniveau** niedrig ist. Als Grund für Teilzeitarbeit und gegen Führungspositionen geben Frauen überwiegend familiäre Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen an. [...]

Die Statistikerinnen und Statistiker gehen daher davon aus, dass drei Viertel des Verdienstunterschieds strukturbedingt sind. Doch es bleibt ein nicht erklärbarer Rest. Dieser entspricht auch dem sogenannten bereinigten Gender-Pay-Gap, [der alle vier Jahre neu berechnet wird]. Demnach erhielten Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und **Erwerbsbiografien** rund sechs Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen. Diese Kennziffer berücksichtigt daher nur Männer und Frauen mit dem gleichen Arbeitszeitumfang.

Tina Groll, Eine nicht erklärbare Lücke bleibt, Zeit Online, 14.3.2019

AUFGABE 2

- a) Lies dir den Text M4 aufmerksam durch. Erkläre anschließend den Unterschied zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap.
- b) Nimm kritisch Stellung zur Aussagekraft des unbereinigten Gender Pay Gaps in Höhe von 21%. Gehe dabei auch auf die Gründe für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ein (M4).
-  c) Wie kann Maria ihre eigene Lohnlücke reduzieren? Verfasse mithilfe von M4 eine kurze E-Mail an Maria, in der du ihr konkrete Möglichkeiten vorschlägst.



Interaktive Statistik: Gender Pay Gap

Wie viel verdienen Männer im Durchschnitt pro Stunde? Wie viel Frauen? In welchen Berufen und Ländern gibt es die größten Lohnunterschiede? Welcher wertmäßige Unterschied besteht zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap? Eine Antwort auf all diese Fragen gibt dir die komplexe interaktive Statistik. Hier kannst du zwischen verschiedenen Statistiken wählen und dir die unterschiedlichen Werte für Männer und Frauen nacheinander oder auch gleichzeitig anzeigen lassen.



AUFGABE 3

Maria möchte einen höheren Bruttostundenlohn aushandeln. Doch ihr neuer Chef Herr Hartmann behauptet, dass der bereinigte und unbereinigte Gender Pay Gap deutschlandweit in Baden-Württemberg (Sitz von „Seguridad Germany“) am geringsten sind. Maria könne sich deshalb glücklich schätzen.



- a) Prüfe die Aussage von Herrn Hartman mithilfe der Statistik „Gender Pay Gap (Bundesländer)“. Halte dein Ergebnis schriftlich fest.
- b) Marias Eltern kommen aus Italien, weshalb sie neben Deutsch auch fließend Italienisch spricht. Da sie sich aufgrund des Gender Pay Gaps ungerecht behandelt fühlt, überlegt sie zu ihren Großeltern nach Italien zu ziehen und dort bei einer anderen Versicherung zu arbeiten. Ist diese Entscheidung im Hinblick auf den Gender Pay Gap sinnvoll? Begründe deine Meinung mithilfe der Statistik „Gender Pay Gap (EU, unbereinigt)“.

M5 Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap



DEFINITION

Ehegattensplitting:

Ehepaare und eingetragene Lebenspartner werden automatisch „zusammen veranlagt“. Das heißt, dass sie ab diesem Zeitpunkt nur noch eine Steuererklärung abgeben müssen, also steuerlich wie eine Person behandelt werden und dadurch Steuern sparen können.

Equal Pay Day:

Beim Equal Pay Day handelt es sich um einen symbolischen Tag, der den geschlechterspezifischen Entgeltunterschied ins Gedächtnis der Gesellschaft rücken soll. Er gibt den Tag an, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. In Deutschland war der Equal Pay Day im Jahr 2019 am 18. März.



Digitale Methoden: Ranking

Deine Meinung ist gefragt! Dir werden am Whiteboard eine Frage sowie eine Liste mit zur Fragestellung passenden Aussagen/Aspekten angezeigt. Welche dieser Aussagen/Aspekten ist dir am wichtigsten? Bringe, mithilfe deines Handys, die vorgegebene Liste in eine für dich passende Reihenfolge. Beginne dabei mit dem Wichtigsten. Sende anschließend deine Abstimmung ab. Diese wird, gemeinsam mit allen anderen abgesendeten Rankings deiner Mitschülerinnen und Mitschülern, anschließend an der Leinwand angezeigt.

AUFGABE 4

Es lassen sich zahlreiche Maßnahmen nennen, die die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern deutlich verkleinern könnten.



a) Diskutiere mit deiner Sitznachbarin/deinem Sitznachbarn über die voraussichtliche Wirksamkeit der in M5 aufgeführten Maßnahmen.



b) Benenne und begründe weitere Maßnahmen, die eine Verringerung des bereinigten oder unbereinigten Gender Pay Gaps herbeiführen könnten (M4, M5).

c) Stelle die fünf Maßnahmen, die euch am meisten überzeugen, in einem Kurzvortrag der Klasse vor. Einigt euch anschließend in der Klasse auf maximal zehn verschiedene Maßnahmen, die eurer Meinung nach am stärksten zur Verringerung des Gender Pay Gaps beitragen.



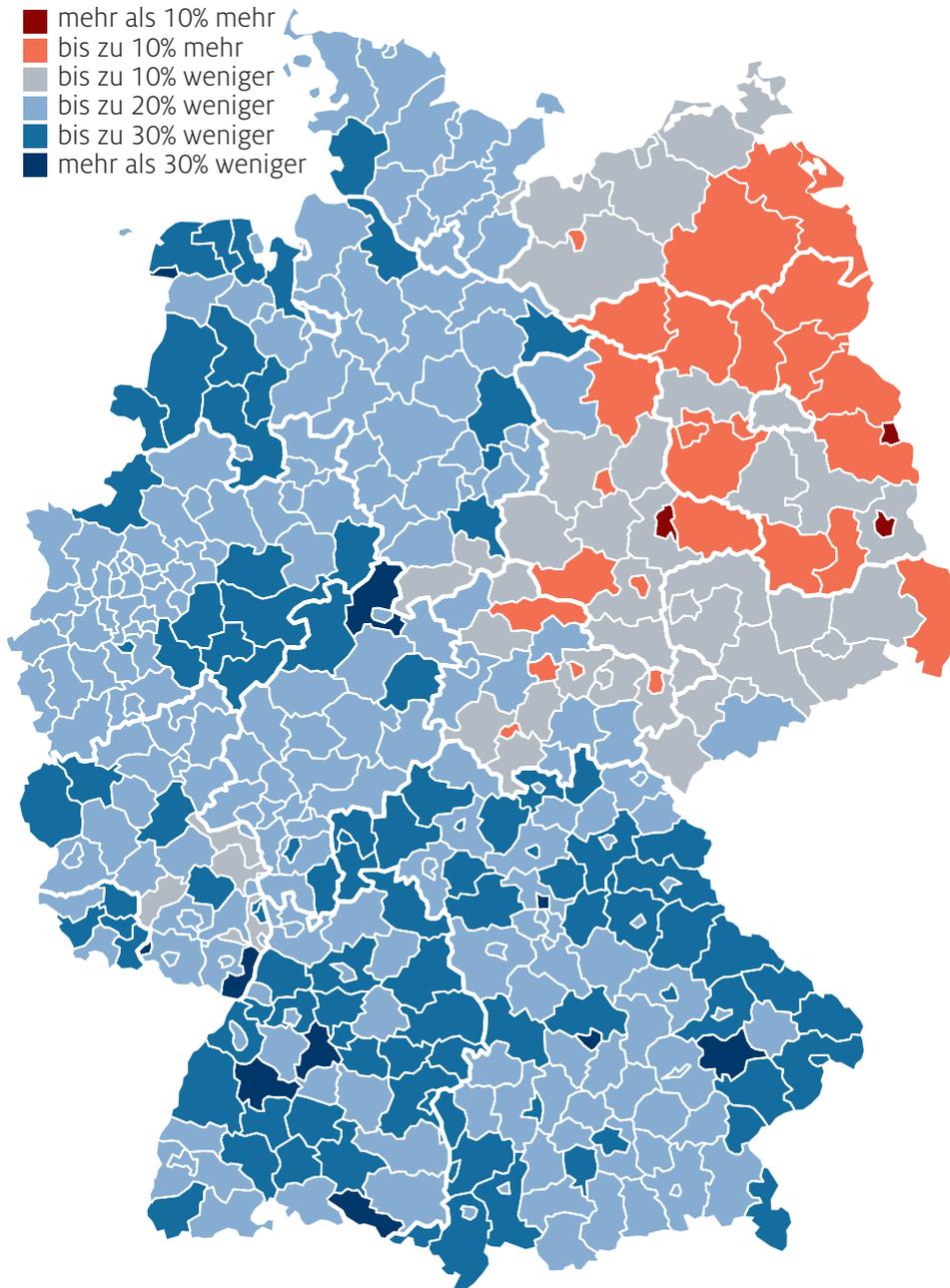
d) Erstelle mit deinem Handy aus den vorgegebenen Maßnahmen eine Rankingliste. Dabei steht die Maßnahme, die dir am wichtigsten erscheint, ganz oben.

M6 Gender Pay Gap mal andersherum

Die Karte zeigt den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern

Frauen verdienen ...

- mehr als 10% mehr
- bis zu 10% mehr
- bis zu 10% weniger
- bis zu 20% weniger
- bis zu 30% weniger
- mehr als 30% weniger



IAB, So groß ist der Gender-Pay-Gap pro Landkreis, sueddeutsche.de, Februar 2018

M7 Hier können Frauen punkten



© shutterstock/Andrey_Popov

Wo in Deutschland ist die Lohnlücke also am größten? Mit Blick auf die Zahlen lässt sich relativ klar sagen: Im Süden. Vor allem in Bayern und Baden-Württemberg klaffen die mittleren Gehälter von Männern und Frauen weit auseinander. [...] Am anderen Ende der Liste gibt es ebenfalls [einen] Gender Pay Gap, aber eine in die andere Richtung. Ja, richtig gelesen: Auch wenn mit Blick auf ganz Deutschland Männer besser verdienen als Frauen, gibt es einige Städte und Landkreise mit einer Geschlechterlohnlücke zugunsten der Frauen. Wobei zu betonen ist, dass diese deutlich kleiner ausfällt. Vor allem aber liegen alle diese Städte und Kreise in Ostdeutschland, deshalb der Hinweis auf den Ost-West-Unterschied. [...] Wie kommt der Ost-West-Unterschied zustande? Christian Weinert von der Bundesagentur für Arbeit verweist dazu auf die unterschiedliche Struktur der Wirtschaften in Ost und West: „In vielen ostdeutschen Regionen gibt es eine kleinteilige Betriebsstruktur, in der bisweilen ein nied-

rigeres Entgelt gezahlt wird als in Großunternehmen“, sagt er. Großunternehmen, vor allem in der Industrie, seien hingegen eher im Westen angesiedelt. Frauen arbeiten häufiger im Öffentlichen Dienst, erklärt Weinert weiter. Dort gebe es vergleichsweise einheitliche Tarifverträge. „Nehmen Sie zum Beispiel zwei Familien, eine in Westdeutschland und eine in Ostdeutschland“, sagt er. „Die Frauen beider Familien arbeiten im öffentlichen Dienst und werden ähnlich bezahlt. Der westdeutsche Mann arbeitet in einem großen Automobilkonzern, der ostdeutsche in einem Kleinunternehmen. Also verdient die Frau der ostdeutschen Familie im Vergleich zu ihrem Mann mehr, obwohl beide Frauen das gleiche Entgelt erzielen.“ [...]

Lässt sich also alles durch die unterschiedlichen Branchenstrukturen erklären? Nein, nicht alles. [...] Zwischen den beiden Landesteilen unterscheiden sich auch die Beschäftigungsquoten der Geschlechter. Im Osten sind mehr Frauen erwerbstätig als im Westen. In Ostdeutschland ist ein fast genau gleicher Anteil der Frauen und Männer zwischen 15 und 65 sozialversicherungspflichtig beschäftigt: Rund 60 Prozent. Im Westen sind es dagegen 63 Prozent der Männer und nur 55 Prozent der Frauen. Das liefert einen Indikator dafür, dass die Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt im Osten stärker ausgeprägt ist, als im Westen.

Bastian Benrath, *Das Geschlecht steht auf dem Gehaltszettel*, faz.net, 23.11.2018

AUFGABE 5

- Werte das Schaubild M6 aus. Halte deine Ergebnisse schriftlich auf einem Notizzettel fest (Stichpunkte genügen).
- Stelle Vermutungen an, warum es in den markierten Gegenden (M6) zu einem „umgekehrten Gender Pay Gap“ kommt.
- Überprüfe deine Vermutungen mithilfe von M7.