

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn?

Zielgruppe: ab Klasse 9



Zielsetzung

Die Schülerinnen und Schüler (SuS) setzen sich anhand eines Beispiels kritisch mit dem Gender Pay Gap und dem Anspruch von Art. 3 GG auseinander, der die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz garantiert und die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes (Art. 3 III GG) verbietet.

Verfassungsbezug

Art. 3 GG



Grundrechte



Zeit 15 Minuten




Material

Präsentation



Ablauf/Unterrichtsmethode/Sozialform

Ablauf	Methode/Sozialform
<p>1 Einstieg</p> <p>Analyse der Karikatur „Gleichberechtigung?“ von Thomas Plaßmann und Herausarbeiten der Ungleichbehandlung zwischen Mädchen und Jungen/Frauen und Männern, besonders bei der Bezahlung.</p> <p>Mögliches Vorgehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschreibt die Karikatur (Szenerie, Personen, ...) und erarbeitet die darin zum Ausdruck gebrachte Kritik. - Habt ihr bereits Ungleichheiten zwischen Jungen und Mädchen / Frauen und Männern erfahren? - Findet ihr das gerecht? (...) 	<p>UG, PPT/Folie 2</p> <p>Karikatur:</p> 
<p>2 Gleichheit als Grundrecht</p> <p>Lesen und Besprechen des Art. 3 GG.</p> <p>Leitfragen für das UG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was bedeutet Gleichheit für uns in diesem Zusammenhang? - Warum ist die Betonung auf die Gleichberechtigung der Geschlechter besonders wichtig? (Art. 3 GG Abs. 2) - Welche Aufgabe hat der Staat laut Art. 3 GG, um Gleichheit zu fördern? 	<p>UG, PPT/Folie 3</p>
<p>3 Bezug zur ungleichen Bezahlung und Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung</p> <p>Trotz der gesetzlichen Gleichberechtigung existiert in der Praxis oft ein „Gender Pay Gap“ (Begriffserklärung siehe unten). Folgende Fragestellungen bieten sich zu einer Diskussion an:</p> <p>a) Welche Maßnahmen kann der Staat aus eurer Sicht ergreifen, um einen Ausgleich zu erzielen? Bzw. welche Maßnahmen kennt ihr, die bereits eingeführt wurden?</p>	<p>UG, PPT/Folie 4</p>

<ul style="list-style-type: none"> • z. B. Einführung des Entgelttransparenzgesetzes im Jahr 2017, das es Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern ermöglicht, Informationen über die durchschnittliche Bezahlung von Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Positionen einzuholen; • Förderung von Frauen in Führungspositionen durch Einführung von Quotenregelungen; • staatliche Subventionen und Steuervergünstigungen für Unternehmen, die nachweislich Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung und Lohnleichheit ergreifen; 	s. hierzu PPT/Folie 5
<p>b) Welche Maßnahmen könnten Unternehmen und die Gesellschaft ergreifen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • z. B. transparente Gehaltsstrukturen und -kriterien, • Einsetzen von Gleichstellungsbeauftragten und bewusste Förderung von Frauen auf Seiten der Unternehmen, vor allem in Führungspositionen • Verbesserung der Kinderbetreuung, damit Frauen nicht in die „Teilzeitfalle“ tappen • Verpflichtung zur Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter • Sprechen in der Gesellschaft darüber, dass Anforderungen an Frauen überhöht und problematisch sind: gutes Aussehen, perfekte Mutter, freundliches Wesen etc. • Förderung eines gerechteren Rollenbildes und Unterstützung von Initiativen zur Unterstützung von Frauen in Berufen und Führungsetagen, um so Druck auf politische Institutionen und Unternehmen auszuüben. 	s. hierzu PPT/Folie 6



Begriffserklärung

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap beschreibt den Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männer. Die Ursachen hierfür sind unterschiedlich: Frauen arbeiten beispielsweise in schlechter bezahlten Berufen oder erreichen seltener Führungspositionen als Männer. Einige Frauen erhalten aber auch dann von ihrem Arbeitgeber weniger, wenn Tätigkeit, Bildungsweg und Erwerbsbiografie vergleichbar mit denen der männlichen Kollegen sind.

Bei der Berechnung des Gender Pay Gap wird nach unbereinigtem und bereinigtem Gender Pay Gap unterschieden. Unbereinigt ergeben sich höhere Zahlen. Laut Statistischem Bundesamt lag im Jahr 2023 der Gender Pay Gap in Deutschland bei 18 %. Pro Stunde verdienten Frauen demnach 18%, also 4,46 Euro weniger als Männer (25,30 Euro). In Westdeutschland und Berlin betrug der unbereinigte Gender Pay Gap 19 %, in den ostdeutschen Ländern dagegen 7 % (Stand: 2023).

Der bereinigte Gender Pay Gap betrachtet dagegen vergleichbare Tätigkeiten bei äquivalenter Qualifikation. Doch auch hier sind Verdienstunterschiede zu Lasten der Frauen zu beobachten. Deutschlandweit bestand laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2023 beim bereinigten Gender Pay Gap ein Lohngefälle von 6 %.

(Mit leichten Veränderungen nach Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html#635802, 12.11.2024, und Friedrich-Ebert-Stiftung, Was bedeutet Gender Pay Gap: <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/gender-pay-gap>, 19.10.2024.)

Art. 3 GG Gleichheitsgrundrecht

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ – Art. 3 Abs. 1 GG verbürgt das allgemeine Gleichheitsgrundrecht. Dieser Artikel soll ungerechtfertigte Diskriminierung verhindern. Art. 3 GG enthält mehrere Gleichheitssätze: das Gebot der Rechtsanwendungsgleichheit (Gleichheit vor dem Gesetz) und das der Rechtssetzungsgleichheit (Gleichheit des Gesetzes).

Art. 3 Abs. 2 formuliert ein Ziel des Staates: die Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung von Mann und Frau.

Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG verbietet eine Ungleichbehandlung aufgrund verschiedener Kriterien (Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat, Herkunft, Glauben, religiöse/politische Anschauung).

Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG verbietet eine Ungleichbehandlung von Behinderten.

Während Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) den Bürger vor Diskriminierung von Seiten des Staates schützt, regelt das Gleichbehandlungsgesetz arbeits- und zivilrechtliche Bereiche.

Literatur/Links

Friedrich-Ebert-Stiftung, Was bedeutet Gender Pay Gap: <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/gender-pay-gap> (DL vom 19.10.2024).

Global Gender Pay Gap Report 2021 World Economic Forum: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/> (DL vom 19.10.2024).

Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html#635802 (DL vom 12.11.2024).

Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap in der Europäischen Union: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/07_gender-pay-gap.html (DL vom 19.10.2024).

Zinke, Guido (01.11.2020): Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap, online erschienen unter: <https://www.bpb.de/themen/arbeitsmarkt/318555/geschlechterungleichheiten-gender-pay-gap/#node-content-title-3> (DL vom 06.11.2024).

