

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/bsue30

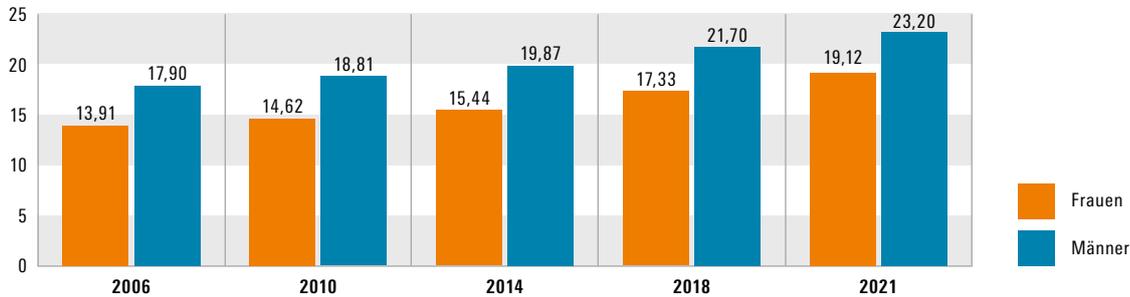
A1 Beschreibe die Karikatur
M1 und erkläre ihre Aussage.

M2 Der Gender Pay Gap

Grafik A

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern

Deutschland, in Euro



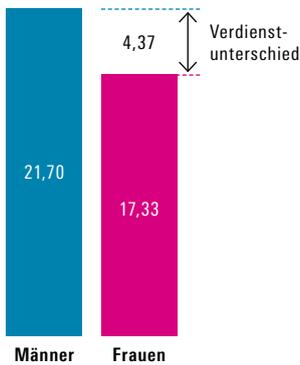
Statistisches Bundesamt, WSI-GenderDatenPortal 2022, Grafik zum Download: bit.do/bsue31

Hans Böckler Stiftung

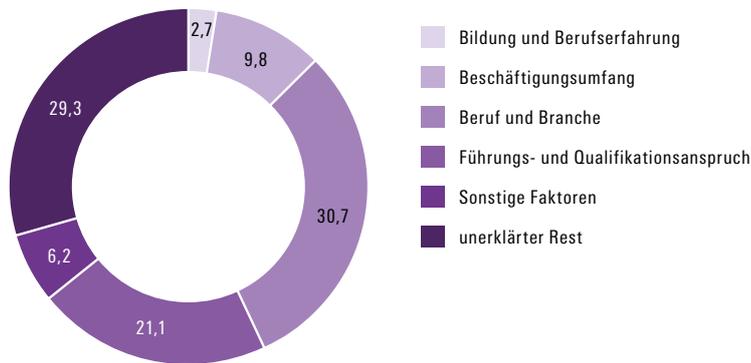
Grafik B

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2018

Bruttostundenverdienst
in Euro



Gründe für den Verdienstunterschied
in Prozent*



* Rundungsbedingt weicht die Summe der Prozentzahlen von 100 ab.

Statistisches Bundesamt 2020, Grafik zum Download: bit.do/bsue32

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. Für den Gender Pay Gap sind zahlreiche Faktoren verantwortlich, 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. Allerdings 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 („unexplärierter Rest“).

- A2** a) Werte die Grafik M2a aus und beschreibe, wie sich der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern von 2006 bis 2021 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



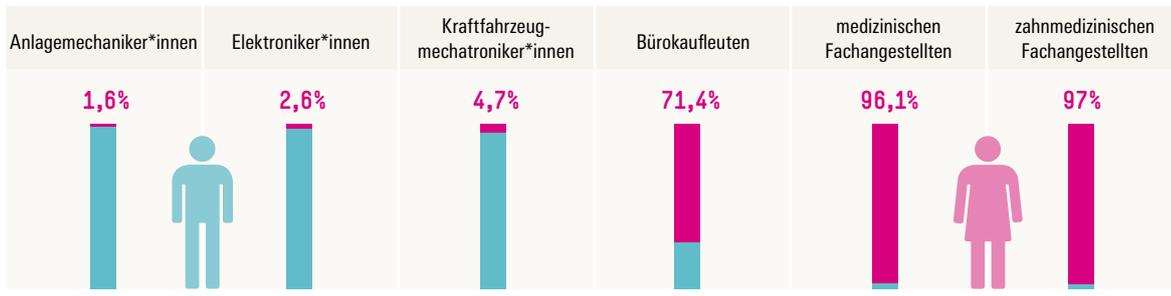
Thomas Plaßmann, Karikatur zum Download: bit.do/bsue33

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 2021 von den Azubis¹ bei den ...



¹ mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen; BIBB, September 2021
 Grafik zum Download: bit.do/bsue34

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 wie 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, wie viel man in diesen Berufen durchschnittlich verdient.

b) Lest Text M6 und diskutiert gemeinsam: Haben wir „gute Vorbilder“ an unserer Schule? Kennt Ihr andere „gute Vorbilder“?

c) 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.

M6 Fehlende Vorbilder?

1 Gleichberechtigung beginnt im Kopf – und zwar von Anfang an. Kinder und Jugendliche brauchen Vorbilder, brauchen Eltern, Erzieher, Lehrerinnen, die ihnen vermitteln, dass sie alles erreichen können, unabhängig von ihrem Geschlecht. Nun aber belegt eine Studie, dass 15-Jährige weltweit Genie und Brillanz noch immer als angeborene und vor allem männliche Eigenschaften wahrnehmen.

5 Wissenschaftler haben für die [...] Untersuchung Ergebnisse von mehr als 500.000 Schülerinnen und Schülern in 72 Ländern ausgewertet, Quelle war die Pisa-Studie von 2018. Die Jugendlichen wurden mit der Behauptung konfrontiert: „Wenn ich versage, habe ich Angst, dass ich vielleicht nicht genug Talent habe.“ Zwei von drei Mädchen aus OECD-Ländern stimmten dieser Aussage zu. Von den Jungen: nicht mal jeder zweite.

10 Mädchen schreiben ihren Misserfolg also deutlich stärker einem Mangel an Talent zu. Was den Autoren besonders auffiel: Am stärksten hätten sich diese Stereotype in höher entwickelten und tendenziell geschlechtergerechteren Ländern bemerkbar gemacht. Und ausgerechnet bei leistungsstarken Schülerinnen und Schülern.

15 Wie kann das sein? Das Problem sind Erwachsene, die Mädchen nicht zutrauen, was diese längst können. Eltern halten ihre Söhne meist für intelligenter als ihre Töchter. Trotz identischer Leistungen ist die Wahrscheinlichkeit, dass Lehrer Jungen ins Begabtenprogramm überweisen, signifikant höher als bei Mädchen. Obwohl auch Pädagogen längst bemerkt haben müssten, wie sehr die Mädchen aufholen und in Fächern wie Physik, Mathe und Informatik sogar dabei sind, die Jungen zu überholen. Am Ende ist es eine Frage des Selbstvertrauens. Talent steckt in jedem, Genialität ist keine Frage des Geschlechts. Das muss den Kindern und Jugendlichen bloß jemand vorleben.

Katharina Menne, Genie und Geschlecht, ZEIT Online, 14.03.2022

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

M7 Care-Arbeit bleibt Frauensache

1 Obwohl zu Beginn der Pandemie mehr Männer ihren Job verloren haben und zu Hause geblieben sind, war die Pandemie für die Gleichstellung von Frauen und Männern kein Game Changer. Zu diesem Ergebnis kommt der neue Gleichstellungsreport des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Zwar hätten die Männer anfangs stärker bei der Kinderbetreuung mitgeholfen, „aber sie haben es nicht durchgehalten und sind in alte Muster verfallen“, sagt Dr. Yvonne Lott, die den Report mitverfasst hat.

Weil vor allem Frauen unbezahlte Care-Arbeit leisten, dazu zählen Kinderbetreuung oder Pflege, seien Frauen und Männer nicht gleichgestellt. Zwar ist der Gender Pay Gap, der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen, in den letzten Jahren geschrumpft, aber Frauen verdienen durchschnittlich immer noch 18 Prozent weniger pro Stunde als Männer. Ein Grund: Frauen arbeiten viermal so häufig in Teilzeit – oft, weil sie gleichzeitig für die Familie sorgen.

Der Pay Gap schrumpfte wegen der Einführung des Mindestlohns 2015. Weil deutlich mehr Frauen im Niedriglohnsektor arbeiten, wirkte sich der Mindestlohn vor allem positiv auf ihr Gehalt aus, so die Studie.

Noch drastischer als der Pay Gap ist die Rentenlücke, der „Gender Pension Gap“: 49 Prozent weniger Rente erhalten Frauen im Vergleich zu Männern.

Die Verfasserinnen des Reports befürchten, dass sich die Pandemie negativ auf den Pension Gap auswirken könne. Denn Frauen hätten während der Lockdowns, Kita- oder Schulschließungen häufiger auf ihre Erwerbsarbeit verzichtet als Männer.

Der Einkommensunterschied hänge auch damit zusammen, dass es immer noch „typisch männliche“ und „typisch weibliche“ Berufe gebe. Frauen arbeiten eher in der Pflege oder im Handel, Männer üben vermehrt handwerkliche oder technische Berufe aus, die besser bezahlt sind. Daher fordern die Autorinnen des Reports, Kindern und Jugendlichen geschlechteruntypischen Berufe vorzustellen.

Eine positive Entwicklung zeichnet sich beim Frauenanteil in Aufsichtsräten ab, hier zeige die eingeführte Frauenquote Wirkung. Im Bildungsbereich überholten die Frauen sogar und schlossen ihre Schullaufbahn häufiger mit einem Abitur oder der mittleren Reife ab.

Der Report nennt außerdem Maßnahmen, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen könnten: eine Reform des Ehegattensplittings, der Ausbau von (ganztägigen) Betreuungseinrichtungen für Kinder und ein Ende der weit verbreiteten Überstundenkultur.

Sophie Fichtner, Care-Arbeit bleibt Frauensache, tageszeitung (taz), 23.02.2022

A6 a) Beschreibe anhand von M7 und M8 das Problem der unbezahlten Care-Arbeit. Erkläre, inwieweit Frauen dadurch Nachteile erfahren.

b) Erkläre, warum die Corona-Pandemie für die Gleichstellung „kein Game Changer“ war. Ein Game Changer ist eine Entwicklung, Person, Idee o.ä., die starken Einfluss auf das Geschehen in Wirtschaft und/oder Gesellschaft hat und so für radikale Veränderungen sorgt.

c) **Zusatzaufgabe:** Beschreibe die hinter dem QR-Code hinterlegte Grafik. Erkläre, wie sich die Verdienste von Frauen und Männern und der Gender Pay Gap im Lebensverlauf entwickeln. Diskutiere mit deinem/deiner Tischnachbar*in, was sich ändern müsste, damit sich die Situation verbessert.



M8

Sorgearbeit: Frauen übernehmen den Löwenanteil

Dass hauptsächlich sie selbst sich um die Kinder kümmern, sagten von den Müttern ...



WSI-Erwerbspersonenbefragung 2021, in: Böckler Impuls 17/2021
Grafik zum Download: bit.do/bsue35

M9 Girls' Day und Boys' Day

28. APRIL
2022



Das Projekt „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ soll dazu beitragen, die Berufschancen von Mädchen in zukunftsträchtigen 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.



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. Der Boys' Day findet ebenfalls 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/engagement-und-aktionen/girlsday-und-boysday, abgerufen am 17.02.2022,
Grafiken: www.girls-day.de, www.boys-day.de, kompetenz.z.de

M10 Soziale Anerkennung durch Berufswahl?

- 1 Selbst wenn ein Beruf ihren Tätigkeitsinteressen entspricht, neigen viele Jugendliche dazu, ihn bei ihrer Berufswahl fallenzulassen, wenn er ihnen nicht genügend soziale Anerkennung zu vermitteln scheint.
- 5 Darüber hinaus können ungünstige Rahmenbedingungen während der Ausbildung oder ungünstige Arbeitsbedingungen weitere Gründe dafür sein, einen als interessant wahrgenommenen Beruf gleichwohl auszuschließen. Das ist das zentrale Ergebnis einer Studie, die im Forschungsprojekt „Bildungsorientierungen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) entstand. Die Ergebnisse beruhen auf einer schriftlichen Befragung von Schülerinnen und Schülern neunter und zehnter Klassen allgemeinbildender
- 15 Schulen in Nordrhein-Westfalen.

Anlass für die Studie war das Problem vieler junger Menschen, am Ende des Jahres ohne Ausbildungsplatz dazustehen, obwohl die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsplätze von Jahr zu Jahr steigt. Angebote der Berufsorientierung, die auf eine Ausweitung des Berufswahlspektrums zielen, waren bisher nur bedingt erfolgreich. Viele Jugendliche klammern Berufe mit Besetzungsproblemen einfach aus, zum Beispiel in der Gastronomie und in Teilen des Handwerks oder in der Pflege.

Fortsetzung S. 7



ehrenberg-bilder/fotolia



Kzenon/fotolia

Daher fragt die BIBB-Studie weniger danach, was Jugendliche motiviert, einen bestimmten Beruf zu ergreifen (sogenannte „Attraktionsfaktoren“). Vielmehr interessiert, warum Berufe nicht gewählt werden. Dabei deutet sich an, dass die Nichtwahl von Berufen offenbar anderen Logiken als die Wahl eines Berufes folgt. Als besonders relevanter Faktor, der den Abschluss eines Berufs aus dem Feld möglicher Berufsoptionen bewirkt („Aversionsfaktor“), erweist sich die Erwartung einer mangelnden sozialen Passung: Wenn Jugendliche meinen, in ihrem sozialen Umfeld, insbesondere bei ihren Eltern und im Freundeskreis, mit einem bestimmten Beruf nicht gut anzukommen, beziehen sie diesen Beruf nicht mehr in ihre Berufswahl ein – und zwar auch dann, wenn die Tätigkeiten des Berufes mit ihren eigenen beruflichen Interessen übereinstimmen.

Neben fehlender sozialer Passung und als ungünstig wahrgenommenen Rahmenbedingungen während der Ausbildung und Arbeit – darunter Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten – gibt es noch weitere Gründe dafür, dass Jugendliche Berufe links liegen lassen: wenn etwa mit Schwierigkeiten gerechnet wird, einen Ausbildungsplatz zu finden; oder wenn es an der Sicherheit fehlt, wirklich gut einschätzen zu können, was einen in einem Beruf erwartet. [...]

Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB), Warum Berufe nicht gewählt werden, Pressemitteilung vom 26.03.2021, www.bibb.de

M11 Was tun?

Elke Hannack ist 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 bei 18 Prozent. Das ist im europäischen Vergleich ein sehr hoher Wert. Was macht Deutschland falsch?

Elke Hannack: Es wird immer noch zu wenig getan, um die Lohnlücke zu schließen. Im Jahr 2017 wurde beispielsweise das Entgelttransparenzgesetz vom Bundestag verabschiedet – doch schon der Name des Gesetzes verrät das Problem: Es geht vorrangig um Transparenz. Ziel einer gesetzlichen Regelung muss aber sein, die Entgeltdiskriminierung in Betrieben und Dienststellen sicher zu erkennen und konsequent zu beseitigen. Wir brauchen also den nächsten Schritt. Der Gesetzgeber sollte nachbessern und die Unternehmen verpflichten, ihre Entgeltssysteme zu überprüfen und wo nötig Abhilfe zu leisten. Nur so schaffen wir es, die Lohnlücke auf betrieblicher Ebene tatsächlich zu verringern.

BS: Welche Maßnahmen sind aktuell am wichtigsten, um die Lohnlücke zu beseitigen?

EH: Frauendominierte Berufe gehören einfach besser bezahlt. Diese Tätigkeiten werden immer noch nicht genauso geschätzt, wie die von Männern. Kranken- und Altenpflegerinnen, aber auch Erzieherinnen verdienen einen höheren Lohn, als sie derzeit bekommen. Die Corona-Pandemie hat eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig die Arbeit der vielen Frauen in diesen Bereichen für eine funktionierende Gesellschaft ist. Es ist höchste Zeit, die „Systemrelevanz“ dieser Berufe endlich anzuerkennen – auch durch Tarifabschlüsse, mit denen die Gewerkschaften und Arbeitgeber gute Löhne für die Beschäftigten aushandeln. Auch hier ist der Gesetzgeber gefordert, indem er es ermöglicht, dass Tarifverträge für alle Beschäftigten einer Branche gelten können. Tarifverträge regeln weit mehr als die Bezahlung. Damit können auch die Arbeitsbedingungen dieser Berufe verbessert werden. Mehr Personal und eine bessere Bezahlung – dann wären wir auch in puncto Lohnlücke einen Schritt weiter.

Fortsetzung S. 8

- A7** a) Beschreibe die Projekte Girls' und Boys' Day und nenne Gründe, warum sie durchgeführt werden (M9). Welche Erfahrungen hast du damit selbst vielleicht schon einmal gemacht?
b) Erkläre, was laut des Textes M10 die Gründe sind, warum Jugendliche bestimmte Berufe nicht wählen. Greife dazu auch auf eure Ergebnisse aus M4 und A4b zurück. Diskutiert gemeinsam, was dazu beitragen könnte, diesen Zustand zu ändern.

BS: Bisher hat es mit der besseren Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern kaum funktioniert. Die Erfahrungen in der Corona-Krise zeigen, dass sich Ungleichheiten sogar verfestigt haben. Was muss passieren?

EH: Wir können den Familien natürlich nicht vorschreiben, wie sie ihren Alltag organisieren sollen. Aber die Politik kann Anreize setzen, damit Männer zu Hause mehr mit anpacken. Die sogenannte Sorgearbeit, also Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen und die Arbeit im Haushalt müssen besser zwischen Müttern und Vätern aufgeteilt werden. Deshalb brauchen wir auch bessere Möglichkeiten für Beschäftigte, ihre Arbeitszeiten mitzubestimmen. Auch ein Recht auf Homeoffice kann dazu beitragen, Beruf und familiäre Verpflichtungen unter einen Hut zu kriegen. Richtigerweise wird viel über die Folgen der Pandemie für Kinder und Jugendliche diskutiert. Genauso im Blick müssen wir aber die Situation der Mütter haben: Wie stemmen sie die plötzliche Mehrbelastung durch Homeschooling, Kinderbetreuung und zusätzliche Hausarbeit, die mit der Schließung von Kitas und Schulen einhergeht? Denn meist sind es die Mütter, die diese Aufgaben erledigen. Wir müssen ganz deutlich machen: Die Pandemie ist Ausnahmezustand. Das Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung für Frauen und Männer und einer gleichberechtigten Verteilung der Sorgearbeit auf beide Geschlechter wird konsequent weiter verfolgt! Passiert dies nicht, droht ein gleichstellungspolitischer Rollback. Frauen gehen dann wieder weniger einer Erwerbsarbeit nach – mit langfristigen Folgen für ihren Verdienst, ihre Aufstiegschancen und für ihre Rente.

- A8** a) Erläutert (arbeitsteilig) die in M11 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) aussehen?

Stand: 15.03.2021



Tipp: Ute Zech, Präsidentin des Business and Professional Women Germany, erklärt den Gender Pay Gap in vier Minuten.

<https://www.equalpayday.de/informieren/podcast/>



Didaktisch-methodischer Kommentar

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit?

Mädchen und junge Frauen sind heute 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 18 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 18 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 weiterführenden Schulen 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.
- M4 und M5 thematisieren die unterschiedliche Berufswahl von jungen Frauen und Männern, die, vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Bezahlung in „typischen Frauen- bzw. typischen Männerberufen“, eine Ursache für den Gender Pay Gap darstellt. M6 wirft ein bekanntes Problem auf, nämlich dass sich Mädchen häufig weniger zutrauen als Jungen. Der immer wieder genannte Vorwurf, Frauen seien selbst schuld daran, dass sie weniger verdienen, weil sie die falschen Berufe wählten, wird in Aufgabe A5c aufgegriffen und provoziert so Gesprächsanlässe, die anhand der Materialien bearbeitet werden können.
- M7 und M8 gehen dem Phänomen nach, dass Frauen mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer, welches sich während der Corona-Krise noch verschärft hat.
- Die in M9 dargestellten Girls' bzw. Boys'Days dienen als Beispiele für Aktionen gegen die Lohnlücke (vgl. dazu M4 und M5). Sofern die Lernenden bereits an einem dieser Aktionstage teilgenommen haben, kann damit an ihre unmittelbare Erfahrungswelt angeknüpft werden. Ihre eigenen Berufspräferenzen und deren Hintergründe können die Lernenden anhand von M10 und A7b reflektieren.
- Das Interview mit Elke Hannack in M11 zeigt einige Maßnahmen auf, wie der Lohnlücke entgegen gewirkt werden kann. Anhand von A8b können die Lernenden darüber diskutieren, wie sie sich ihre eigene Lebensplanung in Bezug auf ihre Berufswahl und deren Auswirkungen auf Verdienst und evtl. Familienzeit vorstellen.