

II.9

Orientierung in der Arbeitswelt

(Un)gleichberechtigung am Arbeitsplatz und Gender Pay Gap – Vielfalt und Entgelttransparenz?

Jasmin Oemig



Der Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes garantiert die generelle Gleichberechtigung der Geschlechter. Auch im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist die Entgeltgleichheit der Geschlechter festgelegt. Aber wie bringt die Wirtschaft diese gesetzlichen Anforderungen in Einklang mit neuen unternehmerischen Herausforderungen? Und wie ist es um die Sicht der Menschen bestellt? Diese Unterrichtseinheit stellt die (Un)gleichberechtigung am Arbeitsplatz in den Fokus und spiegelt diese im Kontext von Diversity Management und Entgelttransparenzgesetz.

KOMPETENZ

Klassenstufe: 8/9/10

Dauer: 1 Unterrichtsstunde

Kompetenzen: Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt hinterfragen; Gründe für die (Un)gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt nachvollziehen; wirtschaftliche Maßnahmen (Diversity Management) und politische Gegenmaßnahmen einordnen

Thematische Bereiche: Lohn und Arbeitsbedingungen, Entgelttransparenzgesetz, Gender Pay Gap, Diversity Management

Medien: Texte, Bilder, Zeitungsartikel, Karikatur, Statistiken, Grafiken

Auf einen Blick

1./2. Stunde

Problemzentrierung: Frauen und Gleichberechtigung im Berufsleben

Lernziel: Die Jugendlichen hinterfragen die Gleichberechtigung von Mann und Frau in der Arbeitswelt und analysieren eine Statistik zur Lohnsituation von Frauen.

- M 1** **Evolution der Geschlechter? – Karikaturenanalyse** / Aussage einer Karikatur mit der zukünftigen Entwicklung der Arbeitswelt in Beziehung setzen
- M 2** **Gleiche Arbeit – gleicher Lohn?** / Lohnsituation von Frauen erarbeiten
- M 3** **Arbeit mit statistischem Material – Analyse und prüfen** / Methodenseite

3./4. Stunde

Der Gender Pay Gap und dessen Ursachen und Folgen

Lernziel: Die Lernenden erörtern von der aktuellen Entgeltlücke betroffene Berufsfelder und den europäischen Vergleich, erkennen Ursachen und Folgen für Frauen.

- M 4a** **Der Gender Pay Gap – Die Gehaltslücke** / Begriffsdefinition und Abgrenzung von bereinigtem bzw. unbereinigtem Gender Pay Gap
- M 4b** **Der Gender Pay Gap – Europäischer Vergleich** / Analyse einer Statistik zum Gender Pay Gap
- M 5** **Ursachen und Folgen des Gender Pay Gaps** / Erarbeiten von Ursachen und Folgen sowie ein Rollenspiel in Form eines Interviews

5./6. Stunde

Das Konzept des Diversity Managements und exemplarische Umsetzung in Unternehmen anhand der Charta der Vielfalt

Lernziel: Die Schülerinnen und Schüler aktivieren Vorwissen zum Diversity Management und können den Nutzen vom Diversity Management differenzieren.

- M 6** **Diversity Management – Konzept gegen (Un)gleichheit am Arbeitsplatz** / Vorwissen zu Inhalten und Zielen des Diversity Managements aktivieren
- M 7** **Charta der Vielfalt – Eine Initiative für Diversity Management** / Erarbeiten von Inhalten und Vorteilen des Diversity Managements
- M 8** **Unternehmen und Projekte der Charta der Vielfalt – Förderung der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz?** / Sich mithilfe einer Internetrecherche einen Überblick über die Arbeit und Wirkung der Charta verschaffen

Aktuelle Gesetzgebung und politische Maßnahmen

18. Stunde

Lernziel: Die Lernenden lernen eine politische Maßnahme zur Chancengleichheit kennen, verstehen den Zweck des Equal Pay Days und hinterfragen dessen Notwendigkeit.

M 9 **Das Entgelttransparenzgesetz – Ein Gesetz für mehr Gerechtigkeit?** / Textarbeit zu Definition und Inhalt des Entgelttransparenzgesetz

M 10 **Der Equal Pay Day – Ein Aktionstag für mehr Augenhöhe?** / Informieren zum Equal Pay Day erarbeiten

Reflexion der Materialien und begründete Urteilsbildung

9. Stunde

Lernziel: Die Lernenden kommen zu einem begründeten Urteil nach Abwägung der erarbeiteten Materialien.

M 11 **Mehr Gleichberechtigung am Arbeitsplatz entsteht durch Vielfalt und Vielfalt!** / Gruppenarbeit zur Erarbeitung einer Präsentation zum Thema

Zusatzmaterial

ZM 1 Die wichtigsten Fachbegriffe im Blick / Glossar



Hinweise und Erwartungshorizonte

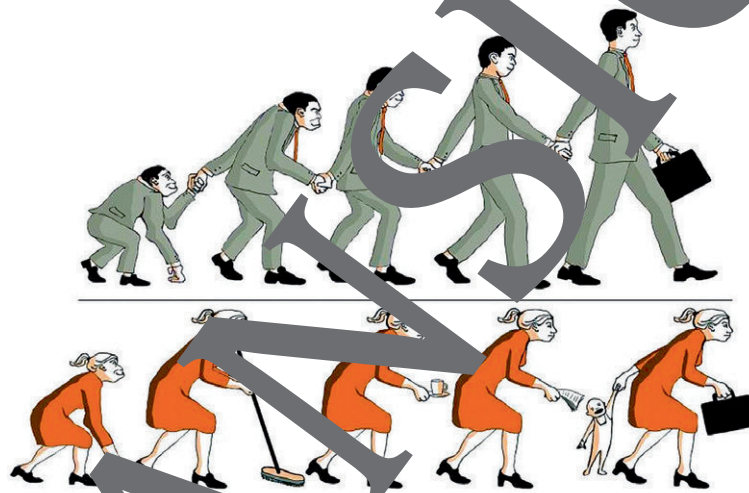
M 1

Evolution der Geschlechter? – Karikaturenanalyse

Wie sieht die Gleichberechtigung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im 21. Jahrhundert aus? Interpretiere eine Karikatur und informiere dich mit einem Zeitungsartikel.

Aufgaben

1. Analysiere die Karikatur und formuliere die Aussage, die der Zeichner bezüglich Gleichberechtigung am Arbeitsplatz trifft.
2. Lies den Ausschnitt des Zeitungsartikels und setze die Karikatur mit dem Text in Beziehung.
3. Formuliere den Idealzustand am Arbeitsplatz, den du aus der Kritik der Karikatur und dem Artikel ableitest.
4. Nimm vor dem Hintergrund der Aussage der Karikatur und des Artikels Stellung. Benutze dafür die Karten. Hebe die grüne Karte, wenn du der Meinung zustimmst, die rote, wenn du nicht zustimmst. (Ampelspiel)



Quelle: Eva Schwabgenheuer

„Bericht zum Weltweiten Gleichberechtigung – Deutschland holt auf“

[...] Das WEF untersuchte [...] die Lage der Frauen in 153 Ländern: ihre wirtschaftliche Teilhabe, Bildung, Gesundheit sowie politische Macht. Insgesamt habe die Gleichberechtigung im Vergleich zum Jahr 2017 zugenommen [...].

Allerdings: Bis die volle Gleichberechtigung erreicht ist, wird es laut Studie noch 95 Jahre dauern. Deutschland rutschte bei der Chancengleichheit im Berufsleben international sogar von Platz 36 auf Platz 48 ab. Noch schlechter sieht es hierzulande in der Frage gleicher Bezahlung von Frauen und Männern sowie bei der Machtverteilung in der Wirtschaft aus.

Die Studie nennt für die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben drei Hauptgründe: Frauen übernehmen häufiger eine Arbeit, die zunehmend Roboter übernehmen, zu wenig Frauen wählen Berufe, in denen die Löhne stark steigen, und Frauen tragen nach wie vor die Hauptlast bei der Erziehung und bei der Pflege Angehöriger. [...]

Quelle: *afp*, zu finden unter <https://www.tagesspiegel.de/politik/noch-257-jahre-bis-zur-gleichberechtigung-am-arbeitsplatz-bericht-zur-weltweiten-gleichberechtigung-deutschland-holt-auf/25345742.html>

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn?

M 2

Wie hoch sind Gehälter von Frauen und Männern? Überprüfe Statistiken zur Einkommensverteilung.

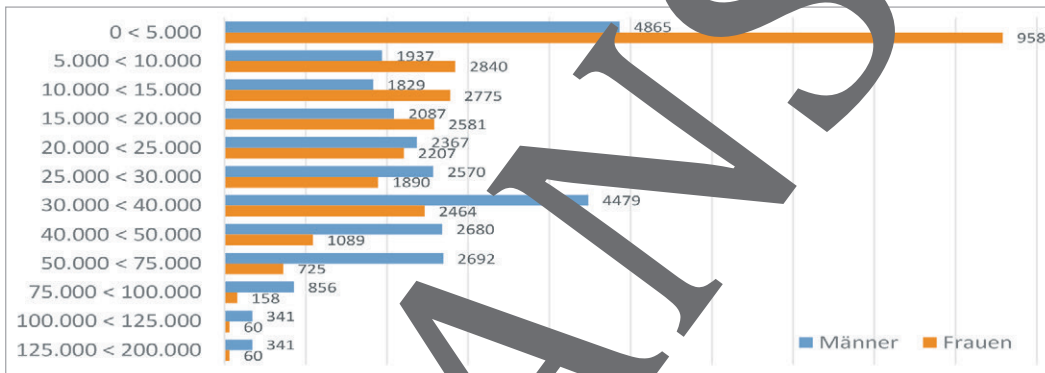
Aufgaben

1. Was wird unter dem „Bruttoarbeitslohn“ verstanden? Lies die Infobox und fasse den Begriff kurz in eigenen Worten zusammen.
2. Werte die Statistiken mithilfe der Methodenseite (M 3) aus.
3. Beziehe deine Ergebnisse der Analyse auf das Zitat von Frau Schwesig: Stimmt ihre Aussage?

Info: Bruttoarbeitslohn

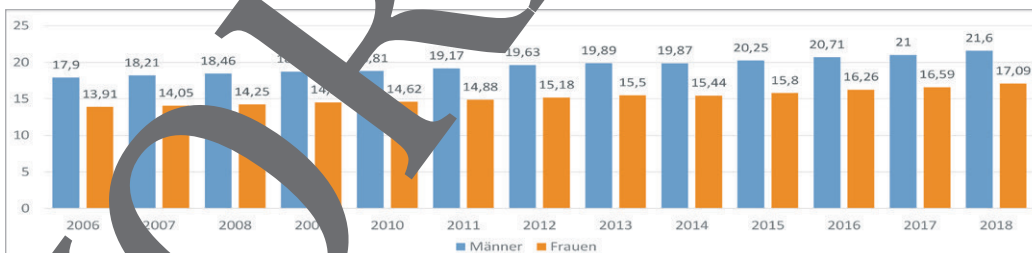
Der Bruttoarbeitslohn stellt die Grundlage von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen dar. Er wird monatlich abzüglich Steuern (z. B. Lohnsteuer, ggf. Kirchensteuer) und Sozialversicherungsbeiträgen (z. B. Krankenversicherung) den jeweiligen Arbeitskräften (Angestellten, Auszubildenden und ähnlichen Arbeitnehmergruppen) aus ihrem Arbeits- oder Dienstverhältnis zufließen (= sogen. Nettoarbeitslohn). Das Bruttoeinkommen entspricht dem Jahreseinkommen.

Verschiedene Lohnwelten: Bruttoeinkommen, Personen in Tausend



Daten: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Lohn- und Einkommensteuerstatistik, 2007

Durchschnittlicher Stundenverdienst, brutto, in Euro



Daten: Statistisches Bundesamt

„Es ist eigentlich ziemlich klar: Frauen und Männer verdienen das Gleiche, wenn sie gleiche oder gleichwertige Arbeit machen – aber sie bekommen es eben nicht.“

Manuela Schwesig (SPD), 2015, damalige Bundesfrauenministerin

M 9

Das Entgelttransparenzgesetz – Ein Gesetz für mehr Gerechtigkeit?



Aufgaben

1. Arbeite aus den Texten heraus, was unter gleicher/gleichwertiger Arbeit verstanden wird.
2. Erläutere das Entgelttransparenzgesetz und dessen Zielsetzung in eigenen Worten und besprich es mit einer Person neben dir.
3. Diskutiert zu zweit: Sollte eine Pflegekraft sich über das Gehalt einer Chefin oder eines Chefarztes erkundigen können?

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Das Entgelttransparenzgesetz wurde am 6. Juli 2017 mit dem Ziel eingeführt, die Transparenz bei der Entlohnung von gleicher und gleichwertiger Arbeit von männlichen und weiblichen Beschäftigten zu fördern. Dabei sollen insbesondere Frauen unterstützt werden, auf eine gleiche Entlohnung im Vergleich zu Männern zu erreichen.

In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten kann dieser Anspruch geltend gemacht werden. Dafür muss dieser in Textform, z. B. per E-Mail, an den Arbeitgeber oder Betriebsrat gestellt werden. Es besteht die Möglichkeit, alle 2 Jahre erneut einen Anspruch geltend zu machen.

Wird eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts festgestellt, kann die/der benachteiligte Beschäftigte das Entgelt verlangen, das die/der gerecht entlohnte Beschäftigte innerhalb des Betriebes erhält.

„Entgelt“ bedeutet „Lohn“, „Vergütung“ und „Vorteil“. Im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes sind demzufolge alle Geld- und Sachleistungen zu verstehen, die der Arbeitgeber den Beschäftigten unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses zahlt. Damit können neben dem Lohn auch Sachleistungen wie ein Dienstwagen gemeint sein.

Infobox: Gleiche Arbeit / gleichwertige Arbeit

Die Gesetzgebung gibt vor, dass ein Auskunftsanspruch sowohl für *gleiche* als auch *gleichwertige* Arbeit von Frauen und Männern besteht. Aber was ist das?

Gleiche Arbeit besteht in einer identischen Tätigkeit, gleichen Arbeitsbedingungen und Anforderungen der Ausübung dieser Tätigkeit. Als Beispiel sei hier die Arbeit von Altenpfleger/innen angeführt. Frauen und Männer haben somit den Anspruch, für ihre gleichen Tätigkeiten die gleiche Entlohnung zu beanspruchen.

Gleichwertige Tätigkeiten sind verschiedene Tätigkeiten, die aber von „gleichem“ Wert und daher schwerföhriger zu beurteilen sind. Wann haben Tätigkeiten einen „gleichen Wert“? Insbesondere dann, wenn sie die gleichen Anforderungen stellen und die gleichen Belastungen zur Folge haben. Somit müssen die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Ein Verstoß läge beispielsweise vor, wenn Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, pauschal als einfachere Tätigkeiten und damit niedriger eingruppiert werden würden als gleichwertige männerdominierte Tätigkeiten. Ein weiterer Anspruch ist gegeben, wenn Beschäftigte Tätigkeiten schlechter als andere erfüllen können aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Beispiel wäre hier die Entlohnung für die Leitung einer Küche zur Leitung einer Werkstatt innerhalb eines Unternehmens. Für diese gleichwertige Arbeit bestünde auch hier die Forderung nach einer gleichen Entlohnung.

Der RAABE Webshop: Schnell, übersichtlich, sicher!



Wir bieten Ihnen:



Schnelle und intuitive Produktsuche



Übersichtliches Kundenkonto



Komfortable Nutzung über
Computer, Tablet und Smartphone



Höhere Sicherheit durch
SSL-Verschlüsselung

Mehr unter: www.raabe.de