

PodcastFair: Schüler:innen für Gleichheit im Gehalt¹

Das folgende Projekt, das mit einer 7.Klasse AHS Oberstufe im Fach Geographie & Wirtschaftskunde durchgeführt werden kann, soll Lehrkräfte dabei unterstützen, Schüler:innen in eine gesellschaftlich relevante Thematik einzuführen, die stets an Bedeutung gewinnt: **Gender-Pay-Gap**. Das Lernpaket, das primär schülerzentriert ist, ist in sukzessiven Schritten aufgebaut: Zunächst werden die Erfahrungswerte der SuS hinsichtlich dieser Problematik gesammelt. Anschließend bringen sie ihre eigenen Assoziationen mit möglichen **geschlechtsspezifischen Berufen und die damit einhergehenden Stereotypisierungen** zum Ausdruck. Ihre Überlegungen und Eindrücke zur Thematik werden im nächsten Schritt mit Ausschnitten aus einer konkreten Untersuchung ergänzt. Das Projekt wird letztlich mit dem **Erstellen einer Podcastfolge** in Kleingruppen abgerundet, wobei der Fokus nicht darauf gerichtet ist die ideale Lösung für das Problem zu finden. Vielmehr werden Bemühungen dahingehend unternommen, junge Heranwachsende zu unterstützen, über bestehende Denkmuster nachzudenken, diese gegebenenfalls zu revidieren und neu anzusetzen.

¹ Der Titel wurde von ChatGPT vorgeschlagen und von uns wortwörtlich übernommen.

STUNDENMATRIX

Doppelstunde im Fach Geographie & Wirtschaftskunde

Zeit	Inhalt	Methodik	Medien	Anmerkungen
15'	In Kleingruppen wird über die Karikatur (von Kai Kühne) reflektiert. SuS behandeln zwei konkrete Fragestellungen und bringen ihre Lösungsansätze anschließend im Plenum ein.	Kleingruppe; Plenum	Material A (Fragestellungen, Karikatur)	Die Lösungsansätze, die unterhalb jeder Fragestellung nachzulesen sind, dienen nur zur Orientierung und stellen kein ultimatives Endergebnis dar.
20'	In Kleingruppen beschäftigen sich SuS mit vermeintlich geschlechtsspezifischen Berufen. Sie reflektieren über mögliche Berufsfelder und die damit einhergehenden Assoziationen. Im nächsten Schritt teilen sie ihre Ergebnisse mit einer weiteren Gruppe und ergänzen dabei ihre Ideensammlung.	Kleingruppe; Kleingruppe + Kleingruppe	Material B (Fragestellungen, Piktogramme)	Ebd.
15'	In Kleingruppen setzen sich die SuS mit einer konkreten Grafik auseinander. Sie reflektieren über die Berufswahl von jungen Menschen bzw. die Funktion von Vorbildern.	Kleingruppe	Material C (Fragestellungen, Grafik)	Ebd.

GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

20‘	In Kleingruppen untersuchen SuS konkrete Annahmen, die häufig mit dem sogenannten „Gender-Pay-Gap“ in Verbindung gebracht werden. Sie reflektieren über mögliche Ursachen, die letztlich zum Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern führen. Anschließend setzen sie ihre eigenen Vermutungen mit den Ergebnissen einer konkreten Untersuchung in Bezug.	Kleingruppe	Material D (Fragestellungen, Annahmen, Grafik)	Ebd.
15‘	Im Plenum wird die große Gruppenarbeit, nämlich das Erstellen einer Podcastfolge, im Detail besprochen. Die Lehrkraft leitet in die Gruppenarbeit ein, beantwortet mögliche Fragestellungen und erlaubt anschließend den SuS selbstständig Gruppen zu bilden.	Plenum	Handout „Pi Pa Podcast – Wir drehen ein Podcast!“, Material E (Zeitungsartikel), Handbuch Podomatic	
15‘	Nach der Gruppenbildung werden die nächsten Schritte besprochen (= Aufgabenteilung, Abgabefristen, Materialwahl etc.)	Kleingruppe	Ebd.	Die Lehrkraft führt mit jedem Team ein kurzes Gespräch und stellt sicher, dass auch alle Beteiligten die Aufgabenstellungen verstanden haben.

GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

MATERIAL A



©Kai Kühne, 2018 (<https://silo.tips/download/gleicher-lohn-fr-gleiche-und-gleichwertige-arbeit> abgerufen am 24.Dezember 2023)

MATERIAL A - Anregungen für die Lehrkraft & Aufgabenstellungen für die SuS

SuS sollen zunächst in Kleingruppen über die Illustration diskutieren. Mögliche Leitfragen für diese Sequenz lauten:

a) Was wird hierbei dargestellt? Nehmt Bezug auf die Gegenstände, Größen, Farben und den Text.

- Papiertüten, die unterschiedlich groß dargestellt werden
(= blaue Tüte ist möglicherweise sechsmal so groß wie die rosane Tüte)
- blaue Papiertüte verfügt über mehr Platz für mögliche Einnahmen (Geld)
- stereotypische Farben hinsichtlich Geschlechter (m/w) werden gewählt
- das Wort „Klassiker“ suggeriert ein immer wiederkehrendes „Problem“
- Etc.

b) Wie würdet ihr den Text, abgebildet in der Illustration von Kai Kühne, bewerten? Nehmt dazu Stellung!

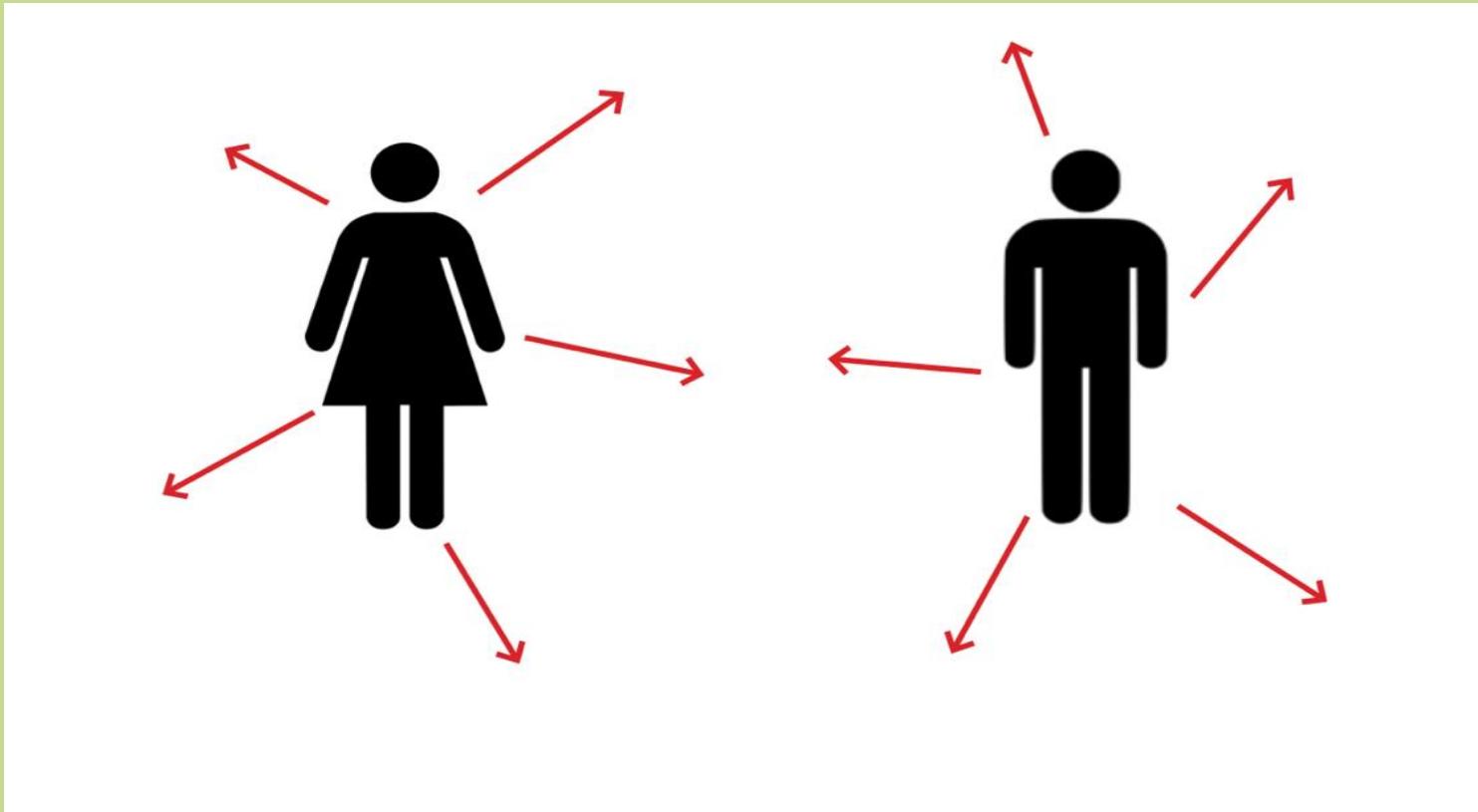
Mögliche Schüler:innenreaktionen:

- Männer üben oft härtere/anstrengendere Berufe aus, daher werden sie besser bezahlt.
- Es ist halt so: Männer gehen arbeiten und Frauen kümmern sich um die Kinder und den Haushalt.
- Männer üben viel häufiger Führungspositionen aus, weil Frauen geringe Karriereorientierung aufweisen.
- Männer üben viel häufiger Führungspositionen aus, weil Frauen über niedrigere (akademische) Bildungsabschlüsse verfügen.
- Männer üben in Populärmedien (wie beispielsweise Film und Serien) eine dominantere Funktion im Arbeitsleben aus (James Bond, Monk, The Office etc.).
- Frauen sind im Handel und in sozialen Berufen aktiver, um nachmittags Zeit für die Pflege und Erziehung ihrer Kinder einräumen zu können.
- Etc.

GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

MATERIAL B



<https://www.istockphoto.com/de/vektor/symbol-für-mann-und-frau-schwarze-symbol-isoliert-auf-weißem-hintergrund-qm858148398-141634613> (abgerufen am 24.Dezember 2023)

MATERIAL B – Anregungen für die Lehrkraft & Aufgabenstellungen für die SuS

In Kleingruppen behandeln SuS folgende Fragestellungen, wobei angemerkt werden sollte, dass keine ultimative Lösung für diese Aufgabenstellungen sichergestellt werden kann. Vielmehr wird ein Raum für einen reflexiven Austausch innerhalb von bzw. zwischen Kleingruppen ermöglicht.

- a) Schaut euch die beiden Piktogramme genau an. Macht euch Gedanken darüber, welche Berufe ihr mit den beiden Geschlechtern am häufigsten in Verbindung bringt. Merkt diese Berufsfelder, die ihr als typische Männer- bzw. Frauenberufe bezeichnen würdet, an.**

Mögliche Schüler:innenreaktionen:

- Typische Berufsfelder für Frauen: Erziehung (Lehrerin / Pädagogin), Gesundheitswesen (Krankenschwester / Pflegerin), Verkauf & Handel (Kassiererin, Verkaufsmitarbeiterin), Kosmetik (Frisörin)
- Typische Berufsfelder für Männer: Gastgewerbe (Koch, Kellner), KFZ-Instandhaltung & Reparatur, Elektronik, Informatik, Wirtschaftliche Dienstleistungen (Finanzberater, Aktienhändler)

- b) Mit welchen Eigenschaftswörtern assoziiert ihr die festgehaltenen Männer- bzw. Frauenberufe? Merkt auch diese Assoziationen an.**

Mögliche Schüler:innenreaktionen:

- Frauenberufe: fürsorglich, geduldig, aufmerksam, sozial, kooperativ
- Männerberufe: technikaffin, physisch stark, selbstständig, dominant

- c) Vergleicht nun eure Ideen mit jener Gruppe, die zu eurem Tisch am nächsten positioniert ist. Ergänzt eure Ideensammlung und reflektiert über die gewonnenen Erkenntnisse. Möglicherweise fallen euch weitere Assoziationen und die damit einhergehenden Berufsfelder ein.**

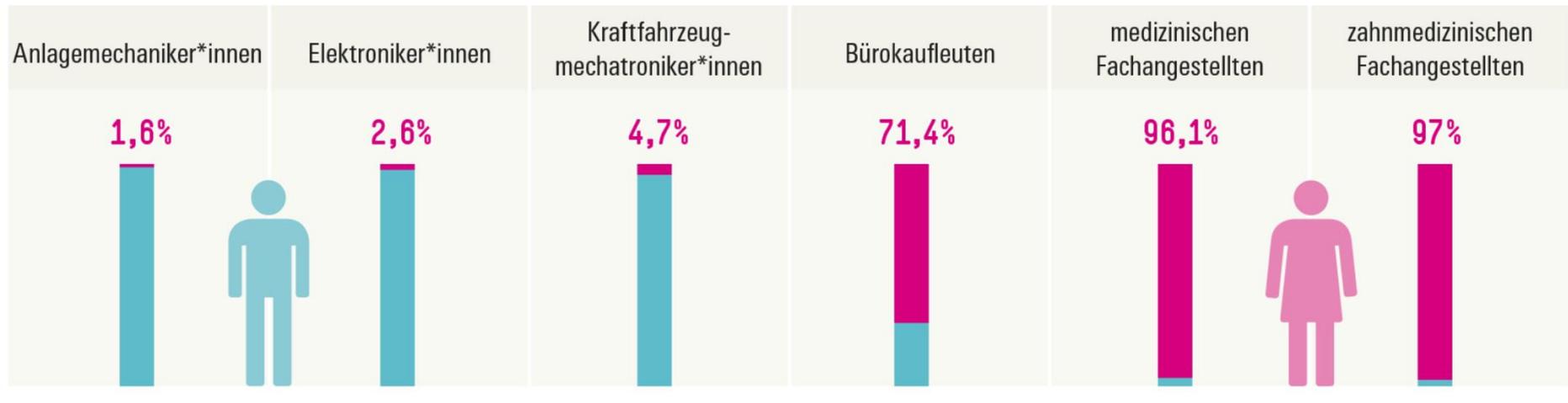
GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

MATERIAL C

Geschlechterbilder prägen Berufswahl

Weiblich waren 2021 von den Azubis¹ bei den ...



¹ mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen; BIBB, September 2021

Hans Böckler
Stiftung

https://www.boeckler.de/data/M4_Grafika_Geschlechterbilder.png (abgerufen am 24. Dezember 2023)

MATERIAL C – Anregungen für die Lehrkraft & Aufgabenstellungen für die SuS

SuS bewältigen folgende Aufgabenstellungen in der Kleingruppe:

a) Zieht die Grafik, die seitens der Hans Böckler Stiftung erstellt worden ist, heran und fasst die wichtigsten Informationen, die man anhand der Grafik ablesen kann, zusammen.

- Nur wenige weibliche Azubis wählen ein Berufsfeld, das über eine technische Komponente verfügt.
- Lediglich 1,6 der Azubis im Jahr 2021, die eine Ausbildung zur Anlagemechanikerin starteten, waren weiblich.
- Die Ausbildung zum/zur Elektroniker/in und Kraftfahrzeugmechatroniker/in (4,7%) war außerdem weniger populär unter den weiblichen Azubis. Nur 2,6% der Azubis, die die Ausbildung zur Elektronikerin starteten, waren weiblich. Die Ausbildung zur Kraftfahrzeugmechatronikerin war ein wenig beliebter unter den weiblichen Azubis, allerdings nehmen auch in diesem Berufsfeld die weiblichen Azubis einen prozentuellen Anteil von 4,7% ein.
- Im Vergleich dazu dominieren die weiblichen Azubis in den Berufsfeldern, die einen (zahn-)medizinischen Schwerpunkt aufweisen. 96,1 Prozent der Azubis, die eine medizinische Ausbildung starteten, waren weiblich. Die Ausbildung zur Bürokauffrau war zudem unter den weiblichen Azubis populär. 71,4% der Azubis, die diesen Berufsfeld wählten, waren im Jahr 2021 weiblich.

b) Wie würdet ihr den Titel dieser Grafik deuten? Nehmt Stellung dazu.

- Bestimmte Berufsfelder, die im alltäglichen Leben beobachtbar sind, werden von bestimmten Geschlechtern vertreten. So ist es weiterhin üblich, dass junge Menschen bei Zahnarztbesuchen von weiblichen Assistentinnen betreut werden. Auch der Besuch in einer Autowerkstatt geht häufig mit der Begegnung eines männlichen KFZ-Mechatronikers einher.

c) Welche Vorbilder haben euch in eurem bisherigen Leben überzeugt? Üben diese Vorbilder sogenannte „Frauen- bzw. Männerberufe“ aus? Was waren mögliche Gründe für ihre Berufswahl?

MATERIAL D (Teil 1)

Frauen verdienen weniger, weil sie sich nicht gleichermaßen gut weiterbilden wie Männer.

Frauen verdienen weniger, weil sie Vollzeittätigkeiten vermeiden.

Der Verdienstunterschied zwischen Mann und Frau liegt maximal bei 1-2% und sollte daher nicht näher berücksichtigt werden.

Die Berufswahl bzw. die Branche sind der wesentliche Grund, weshalb Frauen wesentlich weniger verdienen.

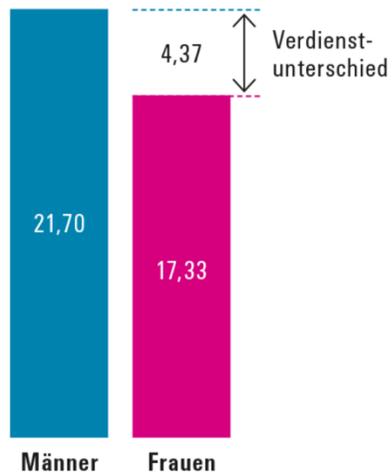
GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

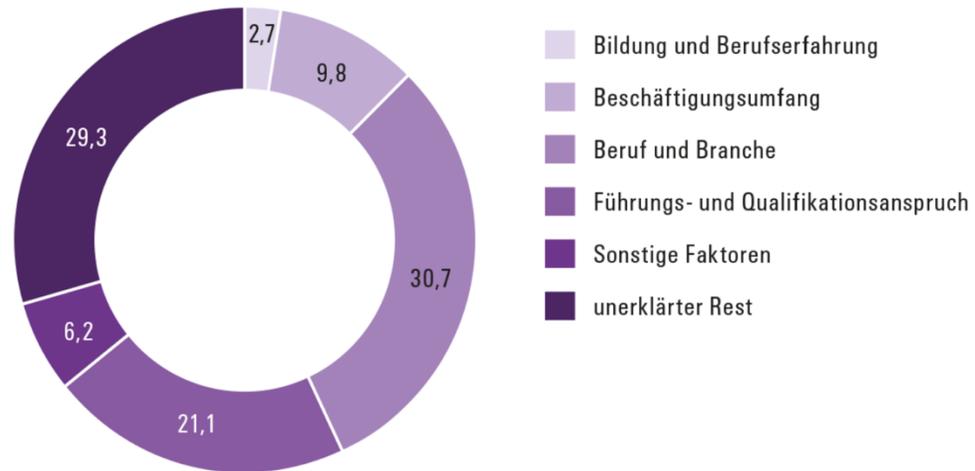
MATERIAL D (Teil 2)

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

Hans Böckler
Stiftung

https://www.boeckler.de/data/M2_GrafikB_GenderPayGap.png (abgerufen am 24.Dezember 2023)

MATERIAL D – Anregungen für die Lehrkraft & Aufgabenstellungen für die SuS

In Kleingruppen setzen sich die SuS mit den einzelnen Aussagen auseinander und ziehen anschließend die Grafik heran. Auch diese Arbeitssequenz setzt keine ultimative Lösung voraus. Die SuS werden zum gemeinsamen Nachdenken über bestehende stereotypisierende Annahmen angeregt.

- a) **Wählt Material D, Teil 1. Die einzelnen Aussagen sollt ihr nun nacheinander behandeln. Lest immer zunächst die Aussage gemeinsam im Plenum durch. Überlegt anschließend, inwiefern die Aussage nachvollziehbar und/oder konfliktbehaftet gedeutet werden kann. Merkt eure Überlegungen auf der Rückseite dieses Blattes an.**
- b) **Nehmt nun Material D, Teil 2 zur Hand. Findet ihr Übereinstimmungen zwischen euren Überlegungen und der Grafik? Haltet diese ebenso schriftlich fest.**
 - Hinsichtlich der ersten Annahme: Die Grafik, die seitens der Hans Böckler Stiftung erstellt worden ist, zeigt explizit auf, dass die (akademische) Bildung in den seltensten Fällen zu Verdienstunterschieden zwischen den Geschlechtern führt. Das heißt, die Argumentation, dass Frauen aufgrund ihres (fehlenden) Abschlusses schlechter verdienen würden, ist ein **Irrtum**.
 - Hinsichtlich der zweiten Annahme: Anhand der Grafik kann man feststellen, dass das Beschäftigungsausmaß keinen uninteressanten Faktor darstellt (knapp 10%). Es ist anzunehmen, dass Frauen häufiger Teilzeitbeschäftigung bevorzugen. Weshalb sich Frauen für einen Teilzeitjob entscheiden, wird in der Grafik nicht näher geschildert.
 - Hinsichtlich der dritten Annahme: Der Verdienstunterschied zwischen Frau und Mann liegt bei 4,37% und bedarf daher näherer Untersuchung. Dieser Unterschied macht sich vor allem hinsichtlich der Pension bemerkbar.
 - Hinsichtlich der vierten Annahme: Die Grafik zeigt auf, dass die Beweggründe für den Gender-Pay-Gapp mit knapp **30% unerforscht** bleiben. Die Annahme, dass primär die Berufswahl zum Verdienstunterschied führt, wäre **inkorrekt**.

MATERIAL E

In Frauenberufen wird weniger bezahlt

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.

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. „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.

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

Verfasst von Frank Polke, In Frauenberufen wird weniger bezahlt, Westfälische Nachrichten, 13.März 2018

GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

MATERIAL E

identischer Leistungen ist die Wahrscheinlichkeit, dass Lehrer Jungen

Fehlende Vorbilder?

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.

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. 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.

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

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.

Verfasst von Katharina Menne, Genie und Geschlecht, Zeit Online, 14.März 2022

GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

Gap“: 49 Prozent weniger Rente erhalten Frauen im Vergleich zu Männern.

MATERIAL E

Care-Arbeit bleibt Frauensache

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

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 geschlechter- untypischen 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.

GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

Verfasst von Sophie Fichtner, Care-Arbeit bleibt Frauensache, Tageszeitung, 23. Februar 2022

Eine nicht erklärbare Lücke bleibt

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 Bruttolohn 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

MATERIAL E

als Männer in Teilzeit arbeiten, während der Familienphase länger im Job aussetzen,

seltener in Führungspositionen tätig sind – 47 Prozent der Frauen arbeiteten 2017 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 55 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.

Verfasst von Tina Groll, Eine nicht erklärbare Lücke bleibt, Zeit Online, 14. März 2019

MATERIAL E

Was ist der Sexuality Pay Gap? Diskriminierung auch beim Gehalt

Dass Frauen noch immer weniger als Männer verdienen, ist Tatsache und allgemein bekannt. Doch was ist eigentlich mit queeren Menschen? Werden auch Menschen aus der LGBTQIA-Community beim Gehalt benachteiligt – ähnlich wie beim Gender Pay Gap?

Die Forschung zeigt: Es gibt einen sogenannten Sexuality Pay Gap – also eine Lohnlücke, die mit der sexuellen Orientierung zusammenhängt. Homosexuelle Männer beispielsweise verdienen 2,14 Euro weniger pro Stunde als heterosexuelle Männer – auch dann, wenn man Qualifikationen, Berufserfahrung und Branche berücksichtigt. Das auch als Gay Pay Gap bekannte Phänomen zeigte eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus dem Jahr 2017. Eine 2021 veröffentlichte Metaanalyse, die sich Studien dazu aus verschiedenen Ländern anschaute, bestätigte diese Lohnlücke.

Auch trans* und nicht-binäre Personen spüren Unterschiede beim Einkommen, wie eine niederländische Studie aus dem

Jahr 2015 zeigt: Nach einer Transition von Mann zu Frau sank danach das Jahreseinkommen durchschnittlich um etwa 20%. Bei einer Transition von Frau zu Mann hingegen konnten keine Änderungen beim Gehalt festgestellt werden. In den USA scheint der Pay Gap sogar noch deutlicher zu sein: Einem Bericht von McKinsey & Co. zufolge verdienen cis-geschlechtliche Personen jedes Jahr etwa 32% mehr als ihre trans* Kolleg*innen – und das, obwohl Letztere über ein ähnliches oder höheres Bildungsniveau verfügten. Außerdem war bei trans* Personen das Risiko, arbeitslos zu sein, doppelt so hoch wie bei cis-geschlechtlichen Erwachsenen.

Für diese Lohnlücke gibt es mehrere Erklärungen. Doch es scheint laut Expert*innen einen führenden Faktor zu geben: „Der Grund für den Sexuality Pay Gap liegt bei den anhaltenden Vorurteilen und Diskriminierungen, die immer noch in der gesamten Gesellschaft und praktisch allen Lebensbereichen vorliegen. Um das Risiko von Diskriminierung zu vermeiden, gehen laut Koenig viele trans* und nicht-binäre Personen lieber einer selbstständigen Tätigkeit nach, als in einer Festanstellung zu arbeiten. „Oder sie arbeiten lieber für Unternehmen, die als diversity-freundlich gelten, auch wenn dort die Gehälter zum Beispiel geringer sind.“ Auch Mehrfachdiskriminierung sollte beim Sexuality Pay Gap beachtet werden, sagt Thost. „Lesbische, schwule oder bisexuelle Personen mit Migrationsgeschichte beispielsweise erfahren in ihrem Arbeitsumfeld mehrfache Diskriminierung: sowohl aufgrund ihres Migrationsstatus als auch aufgrund ihrer sexuellen Identität.“

GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

Doch was muss sich ändern? „Zunächst ist es wichtig, dass Gehaltsunterschiede aufgrund der sexuellen Orientierung flächendeckend statistisch untersucht und ausgewertet werden“, fordert Thost. Denn hier fehlt es auch laut Koenig „massiv an Forschung“.

Verfasst von ING-Bank, ing.de, 19.09.2023

GRUPPENPROJEKT „KREATIVE MEDIENNUTZUNG“

(Das Projekt wurde erstellt von: E. Fuhrmann, E. Rabelhofer, S. Skalicky, N. Vrabel, D. Duman)

Pi – Pa – Podcast – Wir drehen ein Podcast! 😊

In Teams, bestehend aus fünf Schüler:innen, erstellt ihr einen Podcast, der ungefähr 5 Minuten lang sein soll. Ihr sollt dabei die Materialien, die wir bereits heute analysiert haben, verwenden. Allerdings sollt ihr den Fokus auf jene Materialien richten, die mit Material E gekennzeichnet sind. Verwendet für die Aufnahme eure Podcasts das Tool Podomatic. Lest bitte für die Verwendung des Tools im Handbuch nach!

Mögliche Fragestellungen für euren Podcast lauten folgendermaßen:

- Welche Stereotypen existieren bezüglich der Berufswahl von Männern und Frauen? Wählt zwei konkrete Beispiele.
- Wie können diese Stereotypen / Geschlechtererwartungen eure Entscheidung hinsichtlich der Berufswahl beeinflussen?
- Welchen Einfluss hat die Familie/Erziehung auf die Berufswahl?
- Wie wird der Gender-Pay-Gap begründet?
- Inwiefern wird die LGBTQIA-Community beim Gender-Pay-Gap benachteiligt?

Stellt sicher, dass der Podcast eine vielfältige Perspektive auf das Thema bietet!

Bitte beachtet:

- I. Entwickelt eine klare Struktur für die Podcastfolge (Einleitung, Hauptteil, Schluss).
- II. Plant die Verteilung der Themen, sodass jede/r sich an dem Podcast vernünftig beteiligen kann.
- III. Erarbeitet gemeinsam einen ansprechenden Titel für eure Podcastfolge.
- IV. Überlegt zudem, welche Elemente den Podcast interessanter gestalten könnten (z.B. Soundeffekte, Musik).

After Homework is Before Homework (Einzelarbeit)

Verfasse ein kurzes Feedback (= 100 Wörter) hinsichtlich der Podcastfolge eines anderen Teams. Nimm Stellung zur Tiefe und Genauigkeit der Recherchearbeit.