



# SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

**Auszug aus:**

*Gesellschaft, Identität und Lebensgestaltung -  
Ungleichbehandlung von Frauen im Beruf*

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](http://School-Scout.de)





<b>Thema:</b>	<b>School-Scout – aktuell:</b> <b>Studien zur Rolle der Frau in Deutschland: Ungleichbehandlung im Beruf</b>
<b>Material-Nr.:</b>	<b>38864</b>
<b>Kurzvorstellung des Materials:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Thema „Benachteiligung von Frauen in der Berufswelt“ ist ein andauernd präsentes Problem. Spätestens seit der Veröffentlichung der aktuellen Studie des <i>Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i> und <i>SPIEGEL ONLINE</i> zu den geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase wird dies erneut deutlich.</li> <li>• Die Untersuchung, die vom <i>Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI)</i> der gewerkschaftsnahen <i>Hans-Böckler-Stiftung</i> durchgeführt worden ist, hat eine erneute Diskussion über die Rolle der Frau in der deutschen Gesellschaft ausgelöst.</li> <li>• Dieses Arbeitsblatt liefert vielfältige und detaillierte Informationen und somit notwendiges Hintergrundwissen, um in der aktuellen Diskussion mitreden zu können. Zur Vertiefung des Erlernten sind dem Arbeitsblatt Aufgaben inklusive Lösungsvorschlägen angefügt.</li> </ul>
<b>Übersicht über die Teile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einleitung</li> <li>• Lohn-Kluft: WSI-Analyse</li> <li>• Hintergründe und Ursachen für die Benachteiligung der Frauen</li> <li>• Konsequenzen und Forderungen</li> <li>• Die wichtigsten Forschungsergebnisse im Überblick</li> <li>• Dazu Aufgaben, die der Auswertung der Materialien dienen (mit Lösungen)</li> </ul>
<b>SCHOOL-SCOUT – schnelle Hilfe per E-Mail</b>	<b>SCHOOL-SCOUT ♦ Der persönliche Schulservice</b> Internet: <a href="http://www.School-Scout.de">http://www.School-Scout.de</a> E-Mail: <a href="mailto:info@School-Scout.de">info@School-Scout.de</a>

Die vorherrschenden Rollenmuster tragen wenig zu Veränderungen bezüglich einer Gleichberechtigung und Verringerung der Lohndiskrepanzen bei. Frauen nehmen sich selbst als „karriereschwach“ wahr und beziehen diese Betrachtung in ihre berufliche Planung mit ein, sodass sie seltener in einer von Männern dominierenden Branche zu finden sind, um nicht mit Vorurteilen kämpfen zu müssen.

### M5: Konsequenzen und Forderungen

Trotz geschlechtsspezifischer Deklassierung gibt es in Deutschland „bis dato keine umfassende politische Strategie, die sich des Themas Entgeltgleichheit angenommen hätte“, schreibt das WSI.<sup>14</sup> Sowohl die Regierung, als auch die Unternehmensführung entziehen sich der Verantwortung für das brisante Thema Lohn-Kluft. Es wird eine Verbesserung des deutschen Tarifsystems gefordert. Das europäische Entgeltgleichheitsrecht ist bisher nur unzulänglich umgesetzt worden.

Doch nicht nur auf Regierungsebene soll und muss gehandelt werden. „Auch auf betrieblicher Ebene würden Maßnahmen zur Durchsetzung von mehr Lohngerechtigkeit viel zu selten genutzt. Eine gleichwertige Entlohnung von Männern und Frauen könne etwa in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Es sei erwiesen, dass die Existenz eines Betriebsrates und eine Tarifbindung zu einem geringeren Lohnabstand zwischen den Geschlechtern führten. Erfolgreiche Praxisbeispiele wie etwa ein Diskriminierungs-Check von Tarifverträgen durch Betriebsrätinnen oder Statistikerhebungen zur Entgeltpraxis durch die Gleichstellungsbeauftragte existierten bereits“<sup>15</sup>, so die WSI. Mit der Hilfe von solchen Gleichstellungsbeauftragten soll in Firmen darauf geachtet werden, dass der Fleiß der Mitarbeiter geschlechtsneutral bewertet wird. Ihre Funktion in Unternehmen bezieht sich natürlich ebenfalls auf die richtige Einstufung des Grundentgelts, welches beispielsweise anhand des Kriteriums „Anzahl der Berufsjahre“ entrichtet und nicht aufgrund von (möglichen) beruflichen Pausen durch Schwangerschaft gesenkt wird.

### M6: Die wichtigsten Forschungsergebnisse im Überblick<sup>16</sup>

Ergebnisse der WSI-Analyse zu geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen:

- Frauen mit einer Berufserfahrung von bis zu 3 Jahren verdienen 18,7 % weniger, als ihre männlichen Kollegen.
- In der Gruppe mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung wächst der Abstand auf 21,8 %. Auf alle Beschäftigten bezogen, beträgt er insgesamt 21,6 %.
- Im Westen fällt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied („gender pay gap“) höher aus als im Osten. Dort geht der GPG – anders als im Westen – mit wachsender Zahl der Berufsjahre zurück.
- Je größer der Betrieb, desto größer der absolute Einkommensrückstand weiblicher Berufsanfänger. Relativ bleibt er jedoch weitgehend gleich.
- Der GPG steigt mit dem Alter der Beschäftigten beständig an.
- Bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit Hauptschulabschluss ist der GPG doppelt so groß, wie bei Realschulabsolventen.
- Bei Berufsstarterinnen und Berufsstartern mit Abitur bzw. Hochschulreife als höchstem Abschluss ist der GPG größer als bei Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen; diese wiederum liegen über den promovierten Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern.
- In den einzelnen Wirtschaftssektoren variiert der GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern zwischen 4,9 % (Energie/Wasser) und 21,2 % (Kredit/Versicherungsgewerbe).
- Nach Berufsgruppen zeigen sich deutliche Unterschiede des GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern. Er reicht von unter 10 % in EDV-IT-Berufen bis zu 20 % und mehr z. B. in den Berufen der Nahrungsmittelverarbeitung.
- Im europäischen Vergleich mit sieben anderen Ländern liegt Deutschland beim GPG im oberen Drittel. Die Spannweite des GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern reicht von 9,4 % in Belgien und 9,8 % in Dänemark bis zu 26,0 % in Polen und 30,4 % in Spanien. Allerdings hat sich das Lohngefälle in vielen europäischen Ländern seit 1995 verringert. In Deutschland dagegen nahm es leicht zu.

Weitere wichtige Fakten der WSI-Analyse zu geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen:

Bei der multivariaten Analyse ist der Einfluss bestimmter Faktoren geprüft worden. Sowohl personenbezogene (Geschlecht, Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Kinder), betriebsbezogene (Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Frauenanteil, Tarifbindung), funktionale (Vorgesetztenposition, Voll-/Teilzeit), als auch regionale Faktoren (Ost/West) spielen eine Rolle für die Erhebung.

Im Gesamt der repräsentativen Stichprobe erklären diese Faktoren rund 60 % der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern. Das bedeutet, dass rund 40 % der Ursachen ungelöst bleiben. Bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern machen diese Faktoren knapp 57 % der Differenz aus.

Den stärksten Erklärungsbeitrag liefern die personenbezogenen, gefolgt von den betriebsbezogenen Faktoren. Sie erklären im Gesamtsample rund 44 % und bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sogar 54 % der Lohndifferenz.

Zusammenfassende Erkenntnis der WSI-Analyse:

Insgesamt bestätigt die Studie, dass die finanzielle Benachteiligung der Frauen gegenüber Männern bereits in den ersten Berufsjahren besteht. Vollständig lässt sich dieser geschlechtsspezifische Lohnunterschied nicht aufklären – weder durch unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen noch durch eine spezifische Berufswahl. Die Ergebnisse verweisen vielmehr auf das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung.

**Aufgaben:**

1. Auf welche grundlegende These stützt sich die WSI-Analyse (M2+M3)?
2. Fasse kurz zusammen, was die WSI-Studie genau untersucht hat (M2+M3+M6).
3. Was sind die wichtigsten Ergebnisse der Studie „Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase“ (M3+M6)?
4. Was können mögliche Ursachen für die Benachteiligung der Frau im beruflichen Leben sein (M4)?
5. Mit welchen Mitteln wäre eine Verbesserung der aktuellen Situation möglich (M5)?
6. Diskutiert in der Klasse zum Thema: Warum besteht eine solche Lohn-Kluft zwischen den Geschlechtern in einem emanzipierten Land wie Deutschland noch immer fort? Welche Vorstellungen haben Arbeitgeber hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede? Ist es möglich, die Problematik in naher Zukunft zu überwinden? Nutzt für eure Argumentation auch die Texte aus dem vorliegenden Arbeitsblatt und überlegt euch mögliche Pro- und Contra-Aspekte.



# SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

**Auszug aus:**

*Gesellschaft, Identität und Lebensgestaltung -  
Ungleichbehandlung von Frauen im Beruf*

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](http://School-Scout.de)

