Gender Pay Gap
Rollenspiel mit Plenardebatte

Altersgruppe: 12-18 Jahre

Dauer: 50 Minuten

passende Schulfächer:
- Politik & Wirtschaft
- Geschichte
- Religion & Ethik

1 Ziel der Einheit

Die Schüler:innen setzen sich mit dem Thema Gender Pay Gap auseinander – also mit der Frage, warum Frauen* im Durchschnitt weniger verdienen als Männer*. In einer fiktiven Plenardebatte vertreten sie unterschiedliche politische Positionen und Argumente. Dadurch lernen sie, verschiedene Perspektiven zu verstehen, kritisch zu hinterfragen und eigene Standpunkte zu formulieren.

1.1 Lernziele

- Verständnis für Ursachen und Auswirkungen des Gender Pay Gaps entwickeln
- Argumentations- und Diskussionskompetenz trainieren
- Politische Positionen erkennen und bewerten
- Gleichstellungsfragen reflektieren und eigene Meinung bilden

2 Ablauf

Einstieg (15 Minuten):
Kurze Einführung in das Thema, z. B. Definition, aktuelle Zahlen, Ursachen.
Impulsfrage: „Warum verdienen Frauen* im Durchschnitt weniger als Männer*?“
Die Lehrkraft sammelt Hypothesen an der Tafel.

Rollenzuteilung (5 Minuten):
Jede Schüler:in erhält eine Rollenkarte (Partei). Kurze Vorbereitungszeit von 3 bis 5 Minuten.

Plenardebatte (20 Minuten):
Lehrkraft moderiert als Präsidium. Eröffnungsreden (je 1 Minute), danach offene Diskussion mit Wortmeldungen und Zwischenfragen.

Auswertung (10 Minuten):
Reflexion über überzeugende Argumente, Einigungen, Überraschungen und persönliche Haltungen

Nächste Seiten:

- Rollenübersicht
- Einführung
- Rollenkärtchen
- weiterführende Fragen zur Vertiefung
- Hintergrundinformationen

3 Rollenübersicht

Partei	Haltung / Selbstverständnis	Zentrale Argumente	Typische Forderungen / Maßnahmen
Gleich & Gerecht	Feministisch, kämpferisch, will strukturelle Veränderungen und gesetzliche Eingriffe.	Gleiche Arbeit = gleicher Lohn. Quoten und Gesetze nötig, solange Frauen* mehr Care-Arbeit leisten.	Gesetz zur Lohntransparenz, Quoten in Führungspositionen, Aufwertung von Frauen*berufen
Realistisch & Fair	Pragmatisch, sucht Kompromisse zwischen Wirtschaft und Gleichstellung.	Anreize statt Strafen für faire Bezahlung. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Schlüssel.	Förderungen für familienfreundliche Betriebe, Ausbau von Kinderbetreuung, Sensibilisierung statt Zwang
Ökonomie pur	Wirtschaftsliberal, glaubt an Marktmechanismen und Eigenverantwortung.	Löhne entstehen durch Leistung, nicht durch Gesetze, Einkommen spiegelt individuelle Entscheidungen wider.	Keine staatlichen Eingriffe, Fokus auf Wettbewerb und Leistung, Eigenverantwortung statt Quoten
Tradition & Familie	Konservativ, wertorientiert, betont Freiheit und klassische Rollenbilder.	Unterschiedliche Lebenswege sind Teil der persönlichen Freiheit, der Staat soll Familien stärken, nicht Löhne angleichen	Steuerliche Vorteile für Familien, Förderung traditioneller Rollenbilder, Wahlfreiheit statt Gleichmacherei

4 Einführung: Plenardebatte zum Thema Gender Pay Gap

Heute schlüpft ihr in die Rolle von Politiker:innen verschiedener fiktiver Parteien und diskutiert in einem fiktiven Parlament über ein aktuelles Thema: **Warum verdienen Frauen* im Durchschnitt weniger als Männer – und was kann dagegen getan werden?**

Jede Partei vertritt eine bestimmte Sichtweise auf das Thema. Manche wollen mehr staatliche Eingriffe, andere setzen auf Eigenverantwortung oder den freien Markt. Eure Aufgabe ist es, **die Argumente eurer Partei überzeugend zu vertreten**, auch wenn ihr persönlich vielleicht anderer Meinung seid.

So läuft's ab:

1. Ihr erhaltet eine **Rollenkarten** mit den wichtigsten Positionen eurer Partei.
2. Ihr habt ein paar Minuten Zeit, euch vorzubereiten.
3. Dann beginnt die **Plenarsitzung**:
    - Jede Partei hält eine **kurze Eröffnungsrede (ca. 1 Minute)**.
    - Danach folgt eine **Diskussion**, in der ihr euch gegenseitig Fragen stellt und auf Argumente eingeht.
4. Am Ende reflektiert ihr gemeinsam, welche Argumente überzeugend waren und was ihr aus der Debatte mitnehmt.

Ziel ist nicht, dass alle am Ende einer Meinung sind, sondern dass ihr versteht, **wie komplex das Thema ist** und wie unterschiedlich Gleichstellung politisch interpretiert werden kann.

5 Rollenkärtchen

Partei „Gleich & Gerecht“

Haltung: Feministisch, kämpferisch, gesellschaftsverändernd. Wir wollen eine gerechte Gesellschaft – und dafür braucht es politische Eingriffe.

Argumente:
Gleiche Arbeit muss endlich gleich bezahlt werden – sonst bleibt Gleichstellung ein Mythos.
Solange Frauen* mehr unbezahlte Care-Arbeit leisten, sind Quoten und gesetzliche Vorgaben unverzichtbar.

Partei „Realistisch & Fair“

Haltung: Pragmatisch, ausgleichend, sucht den Mittelweg zwischen Ideal und Umsetzbarkeit. Wir wollen Fortschritt – aber mit Augenmaß.

Argumente:
Unternehmen sollen Anreize statt Strafen bekommen, faire Löhne zu zahlen.
Der Schlüssel liegt in besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie – nicht nur in Gesetzen.

Partei „Ökonomie pur“

Haltung: Wirtschaftsliberal, marktorientiert, gegen staatliche Eingriffe. Leistung soll zählen, nicht Geschlecht.

Argumente:
Löhne entstehen durch Angebot und Nachfrage – staatliche Eingriffe zerstören Wettbewerb.
Wer weniger arbeitet oder andere Prioritäten setzt, verdient eben weniger – das ist keine Diskriminierung.

Partei „Tradition & Familie“

Haltung: Konservativ, wertorientiert, betont individuelle Verantwortung und klassische Rollen. Familie ist
wichtiger als Karriere – und das darf sich auch im Einkommen zeigen.

Argumente:
Frauen und Männer wählen bewusst unterschiedliche Lebenswege – das ist Freiheit, keine Ungerechtigkeit.
Der Staat soll Familien stärken, nicht Löhne angleichen.

6 Weiterführende Fragen zur Vertiefung

Ursachen & Strukturen

- Warum arbeiten Frauen* häufiger in Teilzeit – und welche gesellschaftlichen Erwartungen stecken dahinter?
- Wie beeinflusst unbezahlte Care-Arbeit (Kinderbetreuung, Pflege, Haushalt) die Löhne von Frauen*?
- Ist der Gender Pay Gap in allen Berufen gleich groß?
- Welche Rolle spielt Bildung oder Berufswahl bei der Entstehung der Lohnlücke?

Politische Maßnahmen

- Sollte der Staat gesetzlich festlegen, dass Männer* und Frauen* für gleiche Arbeit gleich bezahlt werden?
- Sind Quoten (z. B. für Führungspositionen) ein sinnvolles Mittel, um mehr Gleichstellung zu erreichen?
- Wie könnte man Care-Arbeit gerechter zwischen den Geschlechtern aufteilen?
- Welche Verantwortung tragen Unternehmen, welche die Politik?

Gesellschaft & Werte

- Was bedeutet „Leistungsgerechtigkeit“ – und wer bestimmt, was als Leistung gilt?
- Warum werden typische „Frauen*berufe“ schlechter bezahlt als technische oder handwerkliche Berufe?
- Wie beeinflussen Rollenbilder und Erziehung die spätere Berufswahl?
- Gibt es Nachteile für Männer* durch die aktuelle Rollenverteilung?

Reflexion / Transfer

- Was müsste sich in unserer Gesellschaft ändern, damit der Gender Pay Gap kleiner wird?
- Welche Erfahrungen machen Schüler:innen selbst mit Geschlechterrollen (z. B. bei Nebenjobs, Praktika, Berufswahl)?
- Warum ist das Thema für Gleichstellung heute noch relevant?

7 Hintergrundinformationen

7.1 Was ist der Gender Pay Gap?

Definition: Der Gender Pay Gap bezeichnet den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn bzw. Bruttojahreseinkommen von Männern und Frauen.[1]

- **Unbereinigter GPG**: Alle Erwerbstätigen (egal Qualifikation, Branche etc.) werden verglichen.
- **Bereinigter GPG**: Es wird kontrolliert für Arbeitszeit, Branche, Position, Qualifikation etc. → zeigt Lohnunterschiede bei vergleichbarer Tätigkeit.

Warum ist das relevant im Unterricht? Weil junge Menschen Berufswahl und Arbeitsmarkt ins Auge fassen – hier macht der GPG früh sichtbar, dass „gleiche Arbeit" noch nicht gleich entlohnt wird.

7.2 Zahlenlage in Österreich

Gesamt-Lage

- Laut Eurostat lag der unbereinigte Gender Pay Gap in Österreich bei 17,6 % (Stand 2024) – Frauen verdienen im Schnitt 17,6 % weniger pro Stunde als Männer. Österreich hat damit den dritthöchsten Gender Pay Gap in der EU.[2],[3]
- Laut Momentum Institut: Wenn man **Teilzeit und Vollzeit beschäftigt** berücksichtigt, ergibt sich eine Lücke von rund **34 %**.
- Laut dem Momentum-Grafik-Bereich wurde für ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen vs. Männer eine Lücke von **16,3 %** ausgewiesen. siehe[4]

Einstieg und technische Berufe

- Eine Analyse von Momentum zeigt im Studienfeld „Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe", drei Jahre nach Masterabschluss, einen Gender Pay Gap von etwa **16 %** zugunsten der Männer.[5]

---

[1] https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2026/03/20260303Genderstatistik2026.pdf
[2] https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2026/03/20260303Genderstatistik2026.pdf
[3] https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2025-groesste-gender-pay-gaps-bei-frauen-mit-migrationsgeschichte-oder-gesundheitlicher-einschraenkung/
[4] https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2025-groesste-gender-pay-gaps-bei-frauen-mit-migrationsgeschichte-oder-gesundheitlicher-einschraenkung/
[5] https://news.momentum-institut.at/p/equal-pay-day-lohnlcke-trotz-richtiger-berufswahl

- Wichtiger Punkt: Auch in traditionell männerdominierten MINT-/Technik-Berufen stellt sich nicht automatisch Entgelte-Gleichheit ein.[6]

Spezifische Gruppen

- Frauen mit Migrationsgeschichte verdienen im Schnitt **75 Cent** je **€1**, Männer bekommen etwa **€1**. => -25%[7]
- Frauen mit gesundheitlicher Einschränkung bekommen ca. 79 Cent je €1. => -21%.

7.3 Häufige Argumente – und wie man damit umgehen kann

„Der unbereinigte Gender Pay Gap zählt nicht – wir müssen den bereinigten nehmen."

Was steckt dahinter? Skeptiker:innen weisen darauf hin, dass wenn man die Arbeitszeit, Branche, Qualifikation etc. berücksichtigt, die Lücke deutlich kleiner werde, daher sei der unbereinigte Wert „unfair".

Warum dieses Argument nicht ausreicht:

- Der unbereinigte Wert zeigt genau die Lebensrealität vieler Frauen (Teilzeit, Branche mit mehr Frauen, kürzere Laufzeit) – also systemische Verhältnisse.
- Selbst der bereinigte GPG zeigt weiterhin Lohnunterschiede. Z. B. im Technik-Feld beträgt die Lücke ~16 %. (siehe oben)
- Teilzeit-, Care-Arbeit- und Branchensegregation sind **strukturbedingt** – nicht einfach individuelle Fehlentscheidung.

Praxis für Lehrpersonen:

- Erklären Sie den Unterschied unbereinigt vs. bereinigt.
- Diskutieren Sie mit den Schüler*innen: Warum arbeiten viele Frauen Teilzeit? Welche Rolle spielt Care-Arbeit?
- Zeigen Sie: Auch wenn man „einfach" den Beruf wechselt, reicht das nicht automatisch. Beispiel: Technik-Berufe: Lohnlücke bleibt.

[6] https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2024-berufswahl-spielt-untergeordnete-rolle-bei-lohnluecke

[7] https://news.momentum-institut.at/p/equal-pay-day-2025-minderbezahlte-minderheiten-gr-te-gender-pay-gaps-bei-frauen-mit-migrationsgeschi

„Frauen wählen doch selbst die schlechter bezahlten Berufe."

Widerlegung:

- Momentum Institut zeigt, dass gerade in männlich dominierten Bereichen (z. B. Technik) die Lohnlücken **größer** sind.[8]
- Wahlmöglichkeit wird durch Sozialisation, Rollenbilder, Netzwerke und Informationen beeinflusst – nicht autonom.
- Wichtig: Berufs- und Studienfelder sind ein Teil, aber nicht die ganze Erklärung.

„Frauen arbeiten doch mehr Care-Arbeit – das verursache eh die niedrigeren Einkommen."

Sachlage:

- Care-Arbeit ist überwiegend unbezahlt oder schlecht bezahlt – und führt zu Teilzeit, Unterbrechungen, geringerer Karriere- und Lohnentwicklung.
- Dieser Aspekt wird oft nicht im bereinigten GPG berücksichtigt – er bleibt im unbereinigten enthalten.

Für den Unterricht:

- Diskutieren Sie mit den Schüler*innen: Was heißt „unbezahlte" oder „unterbezahlte" Arbeit? Wie wirkt sich das auf Einkommen und Altersvorsorge aus?
- Verdeutlichen Sie: Die Tatsache, dass Care-Arbeit anders bewertet wird, zeigt einen Geschlechter-Wertungs-Unterschied im System.

[8] https://news.momentum-institut.at/p/equal-pay-day-lohnlcke-trotz-richtiger-berufswahl