

Faire Bezahlung

Mit Arbeitsexperimenten, Videos und realen Gehältern zum einordnen



KURZBESCHREIBUNG

In einem Spiel erleben die TN die Bezahlung nach Leistungsprinzip und lernen zudem die Frage nach dem Gleichheits- und Bedarfsprinzip kennen.

Anschließend ordnen die TN reale Gehälter den jeweiligen Berufen und Rollen zu. Mit Ereigniskarten und einem Video wird zudem die Rolle von Markt, Macht und sozialen Rollen (Gender) für die unterschiedliche Bezahlung von Arbeit analysiert.

Abschließend bewerten die TN die diversen Einfluss-Faktoren und die realen Gehältern.

VORWISSEN

Empfohlenes Vorwissen:

- Grundbegriffe zu Arbeit, Care-Arbeit, Mindestlohn, Lebenshaltungskosten, Unternehmen.
- Grundverständnis von Angebot und Nachfrage

Mögliche Einzel-Methoden oder Module vorab:

- 09 Markt und Bedürfnisse
- 24 Wer bekommt den Job?

■ Einzelmethode ■ **Modul** ■ Gesamtkonzept



90 Minuten



Ab 14 Jahren, 8- 30 Teilnehmende (TN)



Benötigte Materialien (M): M1 – M6, Tafel/Flipchart, (Zahnstochern & Gummis) oder (Schrauben, Muttern, Scheiben)



PC, Lautsprecher, Beamer



Methodische Komplexität ■■■■



Inhaltliche Tiefe ■■■■

THEMEN

Zuordnung Curriculum: 17 Arbeit

Schlagworte: Arbeit, Bezahlung, Löhne, Markt, Tarife, Gewerkschaft, Macht, Rollenbilder, Gender, Care-Arbeit, Sorgearbeit, Leistung.

Querbezüge zu andere Themen im Curriculum:

03 Bedürfnisse, 05 Normen, 08 Allokation, 12 Marktmacht, 13 Verteilung, 24 Personal

VORBEREITUNG

- PC, Beamer und Lautsprecher anschließen
- Druck M1 + Zuschnitt (1 pro Klein-Gruppe)
- Druck M2 + Zuschnitt (pro 30 TN 9 x 10 € Seite, 8 x 20 € Seite, 3 x 50 € Seite = Summe 4000€)
- Druck M3, M4 + Zuschnitt (1 pro Gesamt)
- Druck M5 (1 pro TN)
- Druck M6 (1 pro Moderation)

ABLAUF KOMPAKT

Dieser kompakte Ablauf dient der schnellen Orientierung, z.B. während des Workshops.

Auf der Folgeseite ist zusätzlich ein ausführlicher Ablauf, der sich für eine detaillierte Vorbereitung empfiehlt.

Zeit	Ablauf	Format	Materialien
3	Einstieg: Wissensaktivierung	Plenum	Tafel/Flipchart
5	Rollenspiel Erklärung und Spiel	Plenum	M2, Zahnstocher Gummibänder
5	Reflexion zum Prinzip Leistung	Plenum	Tafel/Flipchart, M6
2	Reflexion zum Prinzip Gleichheit	Plenum	Tafel/Flipchart, M6
5	Rollenkarten zum Bedarfsprinzip reflektieren	Einzel, Plenum	M3, M6
10	Zuordnung verschiedene Gehälter	Gruppen	M1
10	Reflexion Zuordnung	Plenum	Tafel/Flipchart, M6
10	Prinzip Markt und Macht	Plenum	Tafel/Flipchart, M4
15	Sorgearbeit (Care-Arbeit)	Plenum, Paare	M5, Beamer, Ton, Tafel/Flipchart, M6
10	Faktoren für Gehaltsunterschiede einschätzen	Einzel, Plenum	Tafel/Flipchart, Kreide
5	Bewertung Faktoren für „Faire Bezahlung“	Einzel, Plenum	Tafel/Flipchart, Kreide
5	Anpassung Gehälter	Einzel	MK, Stifte
5	Diskussion	Plenum	
90	Summe der gesamten Zeit in Minuten		

Ziele des Moduls: Teilnehmende können ...

(teilweise ■■■ bis voll ■■■ erreichbare Detailkompetenz des Curriculums (Nr. übergeordneten Kompetenz)):

- 17.4) ... real unterschiedliche Bezahlung zwischen Berufsgruppen, Branchen, Ausbildungen, Geschlechtern und Regionen skizzieren und historisch einordnen.
- 17.4) ... das neoklassische Marktmodell auf den Arbeitsmarkt anwenden und z.B. in Bezug auf Marktmacht, vollständige Informationen oder soziale Normen kritisch analysieren.
- 17.4) ... die Rolle von Gewerkschaften und Tarifverträgen im Arbeitsmarkt beschreiben und ihre Bedeutung für den gesamten Arbeitsmarkt in Grundzügen einordnen.
- 17.4) ... diverse Erklärungsansätze zur unterschiedlichen Bezahlung von Arbeit erläutern und diskutieren (v.a. Markt, Verhandlungsmacht, Existenzlohn, soziale Normen, Care-Arbeit).
- 17.4) ... die Frage nach einer angemessenen Bezahlung unter verschiedenen Gesichtspunkten diskutieren, wie zum Beispiel Fairness, Leistungsgerechtigkeit oder persönlichem Bedarf.

ABLAUF AUSFÜHRLICH

Allgemeine Vorbemerkung: Der vorliegende Ablauf ist vor allem ein inhaltlicher roter Faden. Die methodische Ausgestaltung, inhaltlichen Schwerpunkte und Zeitangaben können bzw. sollten je nach Teilnehmenden, Moderation und Zeitrahmen variieren. Prinzipiell entspricht dies einer zeitlich ambitionierten, d.h. eher dichten Variante. In der Regel können bei längerem Zeitrahmen einzelne Abschnitte problemlos ausgedehnt werden.

Zeit	Ablauf	Format	Materialien
3	Einstieg: Wissensaktivierung Die Moderation (Mod.) stellt zum Einstieg folgende Frage: • <i>Wer von euch hat schon einmal ein Gehalt bekommen?</i> • <i>Wie hoch schätzt ihr das Durchschnittseinkommen?</i> → in Deutschland in 2024 bei rund 5.000€ Brutto monatlich. • <i>Wie ungleich schätzt ihr die Verteilung ein?</i> Die Mod. leitet über: wir schauen uns heute verschiedene Gehälter an und diskutieren über die Gründe für die Unterschiede Dabei schreibt Sie an die Tafel/Flipchart: <i>Wie sieht ein faires Gehalt aus?</i>	Plenum Gespräch	Tafel/Flipchart mit Leitfrage
3	Rollenspiel Erklärung Die Mod. erklärt den TN folgendes Rollenspiel: Die TN schlüpfen in die Rolle von Arbeitnehmer*innen, die Mod. übernimmt die Rolle der Spielleitung und der Unternehmer*in. Die TN müssen alle das gleiche Produkt innerhalb 1 Minute herstellen (5 Zahnstocher mit 2 Gummibändern umwickeln ODER 1 Schraube mit 1 Unterlegscheibe und 1 Mutter verschrauben). Sie bekommen pro Produkt 10 € Spielgeld. Die Mod. teilt die Materialien aus. Tipps: Es müssen so viele Materialien zur Verfügung zu stellen, dass die TN sie nicht alle in einer Minuten verarbeiten können.	Plenum	Sets aus Zahnstochern und Gummibänder oder Sets aus Schrauben, Mutter und Unterlegscheiben
2	Rollenspiel spielen (Leistungsprinzip) Die erste Runde beginnt. Die Mod. stoppt die Zeit und die TN produzieren die Produkte. Nach einer Minute werden die fertigen Produkte pro TN gezählt. Die drei TN mit den meisten produzierten Produkten erhalten 10 € zusätzlich. Schlecht oder unfertig produzierte Produkte werden nicht bezahlt.	Plenum Spiel	M2 (Spielgeld)
5	Reflexion zum Prinzip Leistung Die Mod. erarbeiten mit den TN folgende Fragen: • <i>Warum haben manche mehr bekommen?</i> → Weil sie mehr produziert haben. • <i>Warum haben manche mehr produziert?</i> → Größere Anstrengung oder mehr Talent → (ggf. wird hier auch schon Übung und Bildung genannt)	Plenum Gespräch	Tafel/Flipchart

- *Nach welchem Prinzip werdet ihr hier bezahlt?*
→ Leistungsprinzip

Die Mod. notiert das Prinzip *Leistung* sowie daneben die konkreten Faktoren *Anstrengung* und *Talent* an der Tafel/Flipchart. Dabei hilft ihr die Musterlösung (M6).

M6

2 Reflexion zum Prinzip Gleichheit

Die Mod. fragt die TN:

- *Was wäre ein alternatives Bezahlungsprinzip gewesen, wenn wir nicht nach individuellem Talent und Anstrengung gehen?*
→ einfach durchschnittlich und alle gleich.

M6

Die Mod. notiert die das Prinzip *Gleichheit* sowie daneben den konkreten Faktor *Durchschnittslohn* an der Tafel/Flipchart. Dabei hilft ihr die Musterlösung (M6).

5 Rollenkarten zum Bedarfsprinzip diskutieren

Nun ziehen einige TN eine Rollenkarte und überlegen sich, wie hoch damit ihr Gehalt in einer weiteren Produktionsrunde wäre.

Einzel

M3

Dann diskutiert die Mod. mit den TN folgende Fragen:

Plenum
Gespräch

- *Welche neuen Rollen gibt es?*
- *Was wäre in dieser Runde anders bei den Gehältern?*
- *Welche Faktoren können noch Einfluss haben auf das Gehalt*
- *Wie fühle sich die neuen Rollen und angepassten Gehältern an?*
- *Findet ihr die Bezahlung gerecht?*
- *Nach welchem Prinzip würde das Unternehmen bezahlen, wenn man berücksichtigt, was jeder individuell braucht?*

Entlang dieses Gesprächs ergänzt die Mod. am Tafelbild das Prinzip *Bedarf* und konkretisiert hier folgende Faktoren: *Individuelle Lebenskosten*, *Regionale Lebenskosten*, *Familienbedarf*. Dabei hilft der Mod. die Musterlösung (M6).

M6

10 Zuordnung Gehalt und Berufsgruppen

Die TN teilen sich in Klein-Gruppen von 2-5 Personen auf. Die Berufe und Gehälter (M1) werden gut sichtbar auf den Gruppentischen platziert. Die TN ordnen die Gehälter den Berufen zu. Die Mod. gibt den Hinweis, dass es sich (wenn nicht anders angegeben) um Gehälter handelt, die 10 Jahre Berufserfahrung voraussetzen.

Klein-Gruppen
(2-5 Pers.)

M1

Die Mod. unterstützt die Gruppen bei Bedarf. Wenn die TN fertig sind, überprüfen sie die Ergebnisse mit der Musterlösung.

10 Reflexion

Die Mod. stellt als Reflexion der Aufgabe folgenden Fragen:

Plenum
Gespräch

- *Was ist euch bei den unterschiedlichen Gehältern aufgefallen?*

→ z.B. Unterschiede nach Beruf, Geschlecht, Berufserfahrung

Je nach Bedarf vertieft und fokussiert die Mod. das Gespräch mit folgenden Fragen:

- *Welche Unterschiede gibt es zwischen Rollen / Berufen / Regionen / Geschlechtern?*
- *Was haben Arbeitserfahrung, Qualifikation und Belastung mit der Bezahlung zu tun?*
- *Welche Arbeit wird bezahlt und welche nicht?*
- *Wie lässt sich das erklären? Findet ihr das gerecht?*

Tafel/Flipchart

M6

Die Mod. notiert aus dem Gespräch an der Tafel/Flipchart beim Prinzip *Leistung* folgende Faktoren für die Höhe von Gehälter: *Bildung und Qualifikation, Berufserfahrung, Gesundheitsrisiko, Verantwortung und Belastung, finanzielles Risiko*. Dabei hilft der Mod. die Musterlösung (M6).

10 Prinzip Markt und Macht

Als Überleitung fragt die Mod.:

Plenum
Gespräch
und Input

- *Wie werden faktisch die Gehälter gezahlt? Eher nach Leistung, Gleichheit oder Bedarf? Oder sind andere Gesichtspunkte aufgefallen? Gibt es Unterschiede, die ihr schwer erklärbar findet?*
- *Spiegeln die Bezahlungen die Wichtigkeit der Tätigkeiten wider? Sind z.B. Autos vielfach wichtiger als Pflege und Erziehung?*

Tafel/Flipchart

M6

Die Mod. führt das Gespräch dahin, dass die Zahlungsbereitschaft für Produkten Einfluss auf die Löhne hat und notiert das Prinzip *Markt* sowie den Faktor *zahlungsstarke Nachfrage*. Dabei hilft der Mod. die Musterlösung (M6).

Die Mod. fragt, welche Faktoren sich noch aus dem Marktprinzip ergeben und verweist hier möglichst auf Vorwissen.

M4

Die Mod. lässt die Ereigniskarten 1 (M4) zum Thema *Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt* vorlesen und fragt anschließend:

Ereignis 1

- *Wodurch bleiben die Löhne in diesem Fall niedriger als sich durch den Marktpreis und die Leistung eigentlich möglich wäre?*
→ Konkurrenz der Arbeitenden
- *Welches Prinzip fließt neben der reinen Leistung mit rein?*
→ Marktprinzip von Angebot, Nachfrage und Macht.

Tafel/Flipchart

M6

Die Mod. erinnert hierbei an die Prinzipien *Angebot, Nachfrage* und *Marktmacht* und vervollständigt das Prinzip *Markt und Macht* und den Faktor *Konkurrenz Arbeitende*.

Die Mod. fragt die TN:

- *Wodurch erhöht sich die Verhandlungsmacht von Arbeitenden?*
→ Rücklagen, besondere Leistungen, Gewerkschaften.

Je nach Rückmeldung und Gesprächsverlauf notiert die Mod. hier auch den Faktor *individuelle Rücklagen*.

M4

Ereignis 2

Die Mod. lässt die Ereigniskarte 2 zum Thema *Gewerkschaft zur*

Gehaltsverhandlung vorlesen und fragt anschließend:

- *Was passiert mit den Löhnen in dieser Firma? Warum?*
→ Sie steigen weil durch Gewerkschaft höhere Macht.

Tafel/Flipchart

M6

Die Mod. notiert den Faktor *Gewerkschaften* an der Tafel/Flipchart.

15 **Sorgearbeit (Care-Arbeit)**

Die Mod. leitet über:

Plenum
Input

Flipchart/Tafel
Beamer

- *Vorhin kam schon auf, dass manche Arbeiten bezahlt werden und manche nicht. Zudem wurden bei manchen Beispielen weibliche Personen für die selbe Arbeit schlechter bezahlt.*
- *Welche Arbeit wird bezahlt und welche nicht?*
→ unbezahlte Arbeit im Haus für nahestehende Personen.
- *Was schätzt ihr, wie die unbezahlte und bezahlte Arbeit zwischen Geschlechtern verteilt ist?*
- *Durch welches der bisherigen Prinzipien lässt sich das erklären?*
→ eigentlich durch keins so richtig vollständig erklärbar.
→ Am ehesten: geringere Zahlungsbereitschaft am Markt.
→ Hier wiederum offen: warum geringere Zahlungsbereitschaft?

Die Mod. kündigt ein Video an und teilt hierfür ein Arbeitsblatt (M5) aus für Notizen. Die TN machen sich mit den Fragen auf dem AB vertraut.

M5

Beamer, Ton,
[Video](#)

Die Mod. zeigt das [Video](#) bis zur Minute 8.

Die TN notieren währenddessen Antworten zu den Fragen.

Einzel

Paare

Plenum
Gespräch



Anschließend können sie sich kurz in Paaren austauschen.

Die Mod. klärt mit den TN, ob es noch offene Rückfragen gibt oder Uneinigkeit bei den Antworten. Anschließend stellt die Mod. folgende Frage:

- *Wie lässt sich letztlich erklären, dass Frauen häufiger schlecht oder überhaupt nicht bezahlte Aufgaben übernehmen?*

Hierbei versucht die Mod. alle wesentlichen Antworten aus dem Video aufzugreifen. Sie notiert aus dem Gespräch an der Tafel/Flipchart das Prinzip *Soziale Rollen* (v.a. Gender) und schreibt die passenden Faktoren dazu auf. Dabei hilft der Mod. die Musterlösung (M6).

Tafel/Flipchart

M6

10 **Faktoren für Gehaltsunterschiede einschätzen**

Die Mod. fasst das Fazit: *Es gibt sehr viele Faktoren, die eine Rolle für die (unterschiedliche) Höhe von Gehältern spielen können.*

Plenum
Gespräch

Sie fragt die TN, welche Faktoren aus ihrer Sicht bei den Beispielen und/oder in Realität die größte Rolle spielen?

Einzel

Tafel/Flipchart
und Kreide /
Klebeplättchen für
alle TN

Die TN dürfen jeweils mit einer Kreide / Stift / Klebeplättchen insgesamt 10-15 Striche / Punkte auf die Faktoren verteilen, welche sie am wesentlichsten für faktische Gehälter einschätzen.

Tipps: wenn es sehr viele Teilnehmende sind und/oder wenig Zeit

bleibt, können auch nur 2-3 Striche auf die allgemeinen Prinzipien verteilt werden.

Anschließend dürfen die TN ihre Einschätzung begründen und miteinander diskutieren. Die Mod. versucht zu einem ausgewogenen und kontroversen Diskussion beizutragen. Sie macht ggf. deutlich, dass die Prinzipien und Faktoren teilweise fließend ineinander übergehen.

5 Bewertung Faktoren für „Faire Bezahlung“

Die Mod. versetzt die TN gedanklich in die Lage. Stellt euch vor, ihr könntet als Eigentümer*in mehrerer gut laufenden Unternehmen darüber entscheiden wie die Gehälter verteilt sind.

Plenum
Gespräch

Flipchart/Tafel

Woran würdet ihr es festmachen? Welche Kriterien sollten aus eurer Sicht eine Rolle für die Höhe des Gehaltes spielen?

Die TN stimmen nun über ein ihre persönliche Gewichtung der Bewertungskriterien mit ab. Dafür machen sie mit der Kreide Striche neben den Faktoren, die ihnen besonders wichtig sind. Jeder TN kann insgesamt 10-15 Striche beliebig vergeben.

Kreide für TN

5 Anpassung Gehälter

Die realen Beispiel Gehälter vom Anfang werden nochmal angeschaut und gut sichtbar ausgelegt / an der Tafel/Flipchart befestigt.

Einzel

MK und Stifte

Die TN dürfen Vorschläge zur angemessenen „Umverteilung“ machen, in dem sie Zettel mit Beträgen (z.B. -100€ oder +100€) ausfüllen und diese auf die entsprechenden Berufe legen, welche aus ihrer Sicht weniger bzw. mehr verdient hätten.

5 Diskussion

Die TN dürfen ihre Gewichtung und ihre Vorschläge zur entsprechenden *Umverteilung* vortragen. Die Mod. versucht einen konstruktiven und kontroversen Austausch von Argumenten zu fördern.

Plenum
Diskussion

Optional: als weiterführende Beschäftigung sollen die TN selbst im Internet oder über Bekannte die Gehälter verschiedener Berufsgruppen und Branchen recherchieren.

Oder sich anhand von Videos (z.B. [hier](#) oder [hier](#)) vertieft mit dem Thema *Gender* und *Rollen* und *Berufswahl* beschäftigen

90 Summe der gesamten Zeit in Minuten

Allgemeine Tipps: das Modul verschafft einen Überblick über sehr verschiedene Faktoren, die in die Erklärung von unterschiedlichen Gehältern mit hineinfließen können. Sie sollen also eine Vorstellung bekommen, wie vielschichtig es ist. Hierfür werden die Faktoren teilweise nur gestreift.

Mit diesem Bewusstsein muss die Mod. an einigen Stellen zügig weiter moderieren. Das ist insofern häufig herausfordernd, weil jeder Faktor es wert ist, deutlich umfassender betrachtet zu werden.

Eine solche Vertiefung zu den einzelnen Faktor kann man in vertiefenden Anschlussmodulen vertiefen.

VARIANTEN

Weitere Runden produzieren

Es besteht die Möglichkeit weitere Runden zu spielen und andere Prinzipien der Bezahlung erfahrbar zu machen. Beispielsweise könnten die TN am Ende der Runde alle den gleichen Lohn erhalten, um das Gleichheitsprinzip zu erleben. Anschließend kann der Fokus der Diskussion auf dem Thema Leistung und Beeinträchtigung liegen

Recherchearbeit anstelle von Video-Input

Eine ausführliche Variante könnte, anstelle der kurzen Videoinputs, Recherchephasen in Paar-Arbeit beinhalten, in denen die TN sich die Faktoren der Bezahlung eigenständig erarbeiten.

ANSCHLUSSMODULE

17 Gute Arbeit 1

Nach einem kurzen inhaltlichen Einstieg im Plenum werden zentrale Aspekte psychischer Beanspruchung mithilfe eines Impulses visualisiert.

In der anschließenden Gruppenphase entwickeln die Teilnehmenden Kriterien für einen „perfekten Arbeitsplatz“ sowie eine „ideale Arbeitnehmer*in“ und halten ihre Ergebnisse strukturiert fest. Diese werden präsentiert, diskutiert und gemeinsam priorisiert.

Ein abschließendes Fazit bündelt zentrale Erkenntnisse und ermöglicht individuelle Reflexion.

Allgemeine Anschlusshinweise

Derzeit noch keine weiteren Anschlusshinweise.

Alle Bildungsmaterialien zur Gemeinwohl-Ökonomie findest du unter: germany.econgood.org/bildung
Dort findest du eine ausführliche Sachanalyse. Das ist eine Einführung in die thematischen Hintergründe.

Wir freuen uns sehr über Ihre Fragen, Erfahrungen und Anregungen: bildung@econgood.org

Hinweis zu den Nutzungsrechten und den Creative Commons (CC):

Nutzungsrechte:

Dieses Produkt steht unter einer „Creative Commons BY-SA 4.0. International Lizenz“:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> Das heißt, Sie dürfen das Material unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten, remixen, verändern und darauf aufbauen: Namensnennung der*des Urheber*in, Angabe von Änderungen, Weitergabe unter gleichen Lizenz-Bedingungen.



Version: V01 | Stand: 03/2026 | Online unter: www.germany.econgood.org/bildung

Herausgebende: AK Bildung der Gemeinwohl-Ökonomie

Rechtlicher Träger: Gemeinwohl-Ökonomie Deutschland e.V. (gemeinnützig)

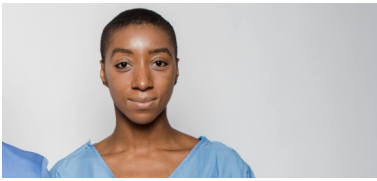
Infos: germany.econgood.org | **Kontakt:** bildung@econgood.org

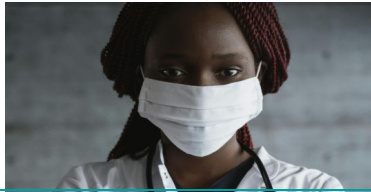
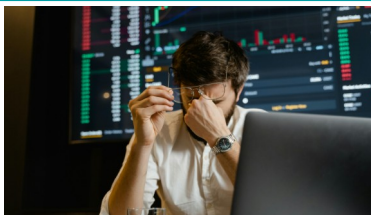
Unterstützung: Wir freuen uns, wenn Sie unsere Arbeit mit einer Spende unterstützen!

Spendenkonto: Gemeinwohl-Ökonomie Deutschland e.V. (gemeinnützig) | Verwendungszweck: AK Bildung
IBAN: DE 7243 0609 6713 1853 7400 | BIC: GENODEM1GLS | Bank: GLS Gemeinschaftsbank e.G.



Hinweis: Alle Gehälter sind Brutto im Monat. Teilweise etwas gerundet, damit schneller erfassbar. Die Größenordnungen sind aus frei zugänglichen Quellen (Internet) und können im Einzelfall natürlich abweichen.

Erzieher (Fachhochschulreife, 3 Jahre Ausbildung)		3200 €
Erzieherin (Fachhochschulreife, 3 Jahre Ausbildung)		3080 €
Krankenpflegerin (Mittlerer Schulabschluss, 3 Jahre Ausbildung)		2900 €
Krankenpflegerin (Teilzeit) (Mittlerer Schulabschluss, 3 Jahre Ausbildung) + Pflege eines Elternteils (Teilzeit)		1500 € +600 €
Bankkaufleute (mind. Mittlerer Schulabschluss, 2-3 Jahre Ausbildung)		4600 €
Vorstand Bank (mehrjährige Leitungserfahrung, ggf. Studium Management)		740.000 € (mit Bonus)
Mitarbeiterin Kita (Teilzeit) (3-monatige Weiterbildung) + alleinerziehend mit 1 Kind		1600 € + 250€
Zimmerermeister (MSA, 3 Jahre Ausbildung, 2 Jahre Meisterschule)		3600 €
Geschäftsführer mittelständisches Unternehmen (Abitur, 5 Jahre Studium)		19.000 € (mit Bonus)

Maschinenbau-Ingenieur BMW (Abitur, 3-5 Jahre Studium)		8.000€
Bäckereifachverkäuferin (Mittlerer Schulabschluss, 3 Jahre duale Ausbildung)		2.400 €
Kohle-Bergbauarbeiter (Mittlerer Schulabschluss, 3 Jahre Ausbildung)		4.300 €
Oberarzt Klinik (Berufsanfänger) (Abitur, 10 Jahre Studium und Fach-Weiterbildung, 4 Jahre als Facharzt)		8.500€
Oberarzt Klinik (10 Jahre Erfahrung) (Abitur, 10 Jahre Studium und Fach-Weiterbildung, 4 Jahre als Facharzt)		10.000€
Inhaber*in eines etablierten Unternehmens (Ausbildungswege sehr individuell)		10.000 – 100.000€
Inhaber*in eines Unternehmens in der Krise (Ausbildungswege sehr individuell)		- 10.000€ Verlust







Rollenkarte Alleinerziehend Du bist alleinerziehend von zwei kleinen Kindern und kannst deshalb nur in Teilzeit arbeiten. Du darfst erst nach 30 Sekunden mit der Aufgabe anfangen.	Rollenkarte Beeinträchtigung Du hast seit Geburt an eine Beeinträchtigung. Du bist nur mit einem Arm auf die Welt gekommen. Du kannst die Aufgabe nur mit einem Arm erfüllen.
Rollenkarte Arbeitsort Ostdeutschland Du wohnst im Osten Deutschlands. Dort sind die Gehälter niedriger als in anderen Teilen Deutschlands. Du bekommst nur 5 € pro produziertem Produkt.	Rollenkarte Wohnen in der Großstadt Du wohnst in einer Großstadt. Du zahlst doppelt so viel Miete im Vergleich zu einer Person, die auf dem Land lebt. Trotzdem erhältst du den gleichen Lohn.
Rollenkarte Beeinträchtigung Du hast seit Geburt an eine Beeinträchtigung. Du bist blind auf die Welt gekommen. Du kannst die Aufgabe nur mit geschlossenen Augen ausführen.	Rollenkarte Pflegebedürftige Eltern Du hast eine pflegebedürftige Mutter. Ein Pflegeheim findest du nicht. Also musst du sie selbst pflegen. Dafür kannst du nur noch halb so viel arbeiten (30 Sek.)

Ereignis 1

Niedriglöhne wegen hoher Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt



10€ Lohn pro Stück sind für euch Arbeitende eigentlich zu wenig zum Leben. Zudem werden die Produkte viel teurer weiterverkauft. Die Eigentümer eures Unternehmens machen große Gewinne.

Wenn es nach Marktwert und Leistung geht, könntet ihr also besser bezahlt werden.

Aber wenn du einen höheren Lohn forderst, findet dein Unternehmen sofort andere, die den Job übernehmen. Denn du bist einfach zu ersetzen und die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ist groß.

Dann hättest du überhaupt kein Einkommen mehr. Also akzeptierst du weiter deinen niedrigen Lohn, der immerhin die wichtigsten Kosten deckt.

Bildquelle: Flaticon; Urheber: Leremy

Ereignis 2

Gewerkschaft zur gemeinsamen Gehaltsverhandlung



Ihr Arbeitenden habt euch in einer Gewerkschaft zusammen getan. Durch den Zusammenschluss habt ihr eure Macht in der Verhandlung gestärkt.

Gemeinsam fordert ihr von eurem Unternehmen: ohne eine Lohnerhöhung streiken wir alle.

Wenn das Unternehmen bei den niedrigen Löhnen bleiben will, dann steigen die Verluste durch den Streik. Erst wenn es die Löhne erhöht, arbeiten alle weiter und das Unternehmen kann Geld verdienen.

Alle Streikenden gleichzeitig durch neue billige Arbeitskräfte zu ersetzen, wäre für das Unternehmen ziemlich schwierig bis unmöglich.

Bildquelle: Flaticon; Urheber: Freepik

Bezahlung je nach Geschlecht !?



AUFGABE

Lies dir die Fragen unten vorab kurz durch. Schau das Video aufmerksam an.
Notiere nebenher und danach mögliche Antworten auf dem Blatt.
Du kannst dich anschließend mit der Person neben dir austauschen.

Fragen:

1. In welche Formen von Arbeit kann man unterscheiden? Seit wann gibt es diese Unterscheidung?
2. Welche Beispiele für Sorge- / Haus- / Familienarbeit kennt ihr?
3. Welche unterschiedlichen Motive und Charaktereigenschaften werden bei Erwerbsarbeit angenommen? Welche werden bei Sorge-Arbeit angenommen?
4. Wer übernimmt die meiste Sorge-Arbeit in der Gesellschaft?
5. Wer bekommt häufig mehr Gehalt bei gleicher Arbeit?
6. Manche Menschen fühle sich sehr verantwortlich. Zum Beispiel, für Kranke oder Kinder. Wie könnte sich das auf die Bereitschaft auswirken zu streiken und eine höhere Bezahlung zu fordern?
7. Wenn Frauen vor allem Eigenschaften wie „nett“ „harmonisch“ „lieb“ „sozial“ zugeschrieben werden, inwiefern könnten sich die Gehaltsverhandlungen von Frauen unterscheiden?
8. Wenn die Hauptverantwortung für das Einkommen in Paarbeziehungen üblicher Weise beim Mann liegt, welche Rolle spielt das in der Gehaltsverhandlung der Partnerin?
9. **Fazit:** Wie lässt sich letztlich erklären, dass Frauen häufiger schlecht oder überhaupt nicht bezahlte Aufgaben übernehmen?

Faire Bezahlung - Musterlösung



Das folgende Tafelbild mit den folgenden Prinzipien und konkreten Faktoren für die Entstehung von unterschiedlichen Gehältern wird Schritt für Schritt entlang des Ablaufes (siehe M0) entwickelt.

Hier ist nicht unbedingt wichtig, dass alle einzelnen Faktoren genannt werden. Wichtig ist, dass jedes Prinzip genannt wird und mit mindestens einem Teil der Faktoren beispielhaft konkretisiert ist.

Prinzip	Mögliche Faktoren zur Erklärung unterschiedlicher Bezahlungen	Auswirkung auf das Gehalt
Leistung	Anstrengung (Zeit, Kraft, Disziplin)	+
	Talent	+
	Bildung / Qualifikation	+
	Berufserfahrung	+
	Gesundheitsrisiko	+
	Verantwortung und gedankliche Belastung	+
	finanzielles Risiko (z.B. Unternehmer*in)	+

Gleichheit	Gesamtlohn bzw. Durchschnittslohn aller Arbeitenden	- / +
-------------------	---	-------

Bedarf	Hohe individuelle Lebenskosten	+
	Hohe regionale Lebenskosten	+
	Mehrbedarf für Familie, Angehörige, etc.	+

Markt und Macht	zahlungsstarke Produktnachfrage	+
	Konkurrenz Arbeitend	-
	individuelle Rücklagen für Geduld bei Verhandlungen	+
	Gewerkschaften (Organisationsgrad)	+

Soziale Rollen (v.a. Gender)	Arbeit wird traditionell bezahlt	+
	persönliches Selbstbewusstsein	+
	Erwerbsarbeit wichtig für gesellschaftlich etablierte Rolle	+
	gesellschaftliche Charakter-Zuschreibung „stark“	+
	gesellschaftliche Charakter-Zuschreibung „lieb“	-
	soziales Verantwortungsgefühl für die „Kunden“	-

QR-Code: Video



QR-Code: Video 2



QR-Code: Videoreihe Bewerbungsgespräch

