

Aufstellung zur Lohnlücke

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Mittlere Gruppengröße: 14–20 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 45 Minuten**MODERATIONS-
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden setzen sich mit der bestehenden Lohnlücke (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern inhaltlich auseinander und kennen die Ursachen dafür, wie die geringere Bezahlung in hauptsächlich von Frauen ausgeübten Berufen, den geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen und die ungleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit und bezahlter Erwerbsarbeit.
- Die Teilnehmenden kennen die Begriffe „unbereinigter“ und „bereinigter“ Gender Pay Gap als Teil der politischen Diskussion um die Lohnlücke und haben einen Einblick in die Logik der statistischen Berechnungen dahinter.
- Die Teilnehmenden diskutieren die politischen Bewertungen der Ursachen für die Verdienstnachteile von Frauen und haben Kenntnis darüber, an welchen Stellen die gewerkschaftliche Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bislang nicht umgesetzt ist.

Kurzbeschreibung:

Durch die Aufstellung anhand von vorher verteilten Job-Karten setzen sich die Teilnehmenden mit der bestehenden Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, ihren Ursachen und den Begriffen „unbereinigter“ und „bereinigter“ Gender Pay Gap auseinander. Beide Begriffe sind Teil der politischen Debatte um die bestehende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Und beide Begriffe werden mittels Statistik definiert und berechnet. Um die Logik hinter diesen statistischen Berechnungen vereinfacht darzustellen und um in ein Gespräch über die Ursachen des Gender Pay Gaps und dessen politische Bewertung zu kommen, kann diese Methode angewendet werden. Die Moderation kann sich z. B. über das Faktenblatt zur Entgeltlücke mit dem Thema vertraut machen. Zudem bieten die Moderationskarten weiteres Hintergrundwissen.

Spielablauf:

Den detaillierten Ablauf der Aufstellung und weitere Informationen findet ihr auf den Moderationskarten. Diese Methode kann auch als Aktion (z. B. auf dem Marktplatz) durchgeführt werden. Dazu bietet es sich an, z. B. große Pappkartons mit den Job-Karten zu bekleben und die Teilnehmenden zu bitten, diese Kartons bei der Aufstellung zu bewegen.

Material:

- Großer Gruppenraum
- Ein Seil (ca. 10 Meter)
- Schere
- Moderationskarten
- Job-Karten
- Bodenkarten (ein Ausdruck in A3 ist zu empfehlen)
- Faktenblatt „Entgeltlücke“ aus dem Projekt „Was verdient die Frau“

Job-Karten:

Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätig Berufliche Position: Führungsposition Ausgeübter Beruf: Ingenieurin Branche: Öffentlicher Dienst	Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätig Berufliche Position: Führungsposition Ausgeübter Beruf: Ingenieur Branche: Öffentlicher Dienst
Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätig Berufliche Position: Führungsposition Ausgeübter Beruf: IT-Fachfrau Branche: Privatwirtschaft	Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätig Berufliche Position: Führungsposition Ausgeübter Beruf: IT-Fachmann Branche: Privatwirtschaft
Erwerbsumfang: In Teilzeit erwerbstätig Berufliche Position: ohne Führungsposition Ausgeübter Beruf: Verwaltungsfachangestellte Branche: Öffentlicher Dienst	Erwerbsumfang: In Teilzeit erwerbstätig Berufliche Position: ohne Führungsposition Ausgeübter Beruf: Verwaltungsfachangestellter Branche: Öffentlicher Dienst
Erwerbsumfang: In Teilzeit erwerbstätig Berufliche Position: ohne Führungsposition Ausgeübter Beruf: Friseurin Branche: Privatwirtschaft	Erwerbsumfang: In Teilzeit erwerbstätig Berufliche Position: ohne Führungsposition Ausgeübter Beruf: Friseur Branche: Privatwirtschaft
weibliche Beschäftigte Erwerbsumfang: dieselbe Arbeitszeit wie der Mann Berufliche Position: dieselbe Führungsverantwortung wie der Mann Ausgeübter Beruf: denselben Beruf wie der Mann, in derselben Branche wie der Mann	männlicher Beschäftigter Erwerbsumfang: dieselbe Arbeitszeit wie die Frau Berufliche Position: dieselbe Führungsverantwortung wie die Frau Ausgeübter Beruf: denselben Beruf wie die Frau, in derselben Branche wie die Frau
weibliche Beschäftigte	männlicher Beschäftigter
weibliche Beschäftigte	männlicher Beschäftigter

„Unbereinigter“ Gender Pay Gap

-> Frauen verdienen im Durchschnitt 20 Prozent weniger die Stunde als Männer (2018)

„Bereinigter“ Gender Pay Gap

-> Frauen verdienen mit der gleichen Arbeitszeit, der gleichen Führungsverantwortung, in demselben Beruf und in derselben Branche trotzdem 6 Prozent weniger die Stunde als Männer (2018)