

Aufstellung: Lohnlücke (Einstieg)

Zu Beginn der Aufstellung wird kurz durch die Moderation erläutert, was die Aufstellung verdeutlichen soll. Dazu eignet sich der folgende Text:

„Schön, dass ihr bei dieser Aufstellung zur Lohnlücke zwischen Frauen und Männern mitmacht. Vielleicht habt ihr schon mal die Begriffe ‚unbereinigter‘ und ‚bereinigter‘ Gender Pay Gap gehört. Der ‚unbereinigte‘ Gender Pay Gap beziffert, wie viel Frauen im Durchschnitt die Stunde weniger verdienen als Männer. Es sind um die 20 Prozent. Mithilfe statistischer Verfahren ‚bereinigt‘ z.B. das Statistische Bundesamt diese Verdienstlücke. Das heißt soviel wie, dass bestimmte Ursachen für den Gender Pay Gap herausgerechnet werden. Dafür werden dann nur noch die Frauen und Männer verglichen, die dieselben Arbeitszeiten haben, die gleiche Führungsverantwortung und denselben Beruf in der gleichen Branche. Um die Logik hinter diesen Berechnung zu verdeutlichen, eignet sich diese Aufstellung anhand von Job-Karten. Legen wir los!“



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (1)

Zu Beginn werden die einzelnen Job-Karten an die einzelnen Teilnehmenden per Zufall verteilt und ihnen wird kurz die Gelegenheit gegeben, sich ihre jeweilige Karte in Ruhe durchzulesen. In der Zeit wird durch die Moderation das Seil auf dem Boden ausgelegt.

In Anschluss werden die Teilnehmenden gebeten, sich je nach ihrer Job-Karte auf das eine oder das andere Ende des Seils zustellen. Alle Teilnehmenden, die die Job-Karte einer weiblichen Beschäftigten haben, stellen sich an das linke Ende des Seils und alle Teilnehmenden die die Job-Karte eines männlichen Beschäftigten haben, stellen sich an das rechte Ende des Seils. Die Moderation sollte an dieser Stelle darauf hinweisen, dass bei manchen Job-Karten die jeweilige Berufsbezeichnung den Hinweis auf das Geschlecht enthält.

Am Ende der ersten Aufstellung müssen jeweils sieben Personen an den Enden des Seils stehen (siehe Abbildung auf der nächsten Moderationskarte).

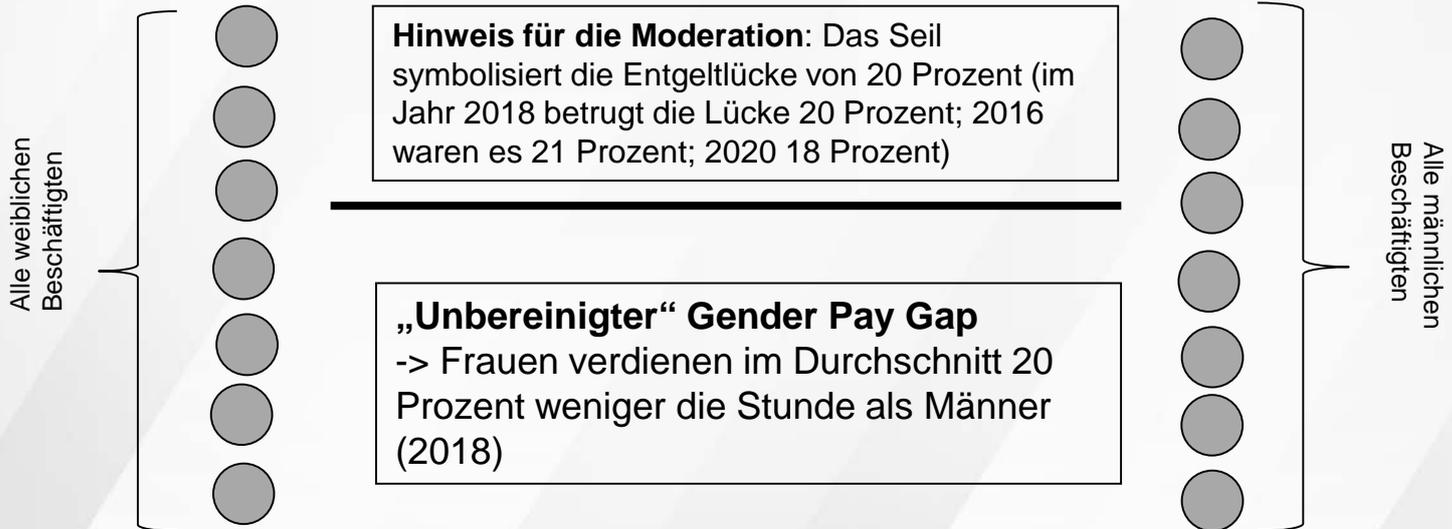
In die Mitte des Seils legt dann die Moderation die Spielkarte mit der Aufschrift:
„Unbereinigter“ Gender Pay Gap – Frauen verdienen im Durchschnitt 20 Prozent weniger die Stunde als Männer (2018). Die Aufschrift sollte dabei einmal durch die Moderation vorgelesen und kurz erläutert werden (siehe Faktenblatt zur Entgeltlücke).



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (2)

Ausgangsaufstellung





**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (3)

Dann werden durch die Moderation verschiedene Fragen an die Teilnehmenden zu ihren Job-Karten gestellt. Auf wessen Karte die Frage zutrifft, darf **einen Schritt in Richtung der Mitte des Seils** nach vorne gehen. Die ersten Fragen für die Moderation lauten:

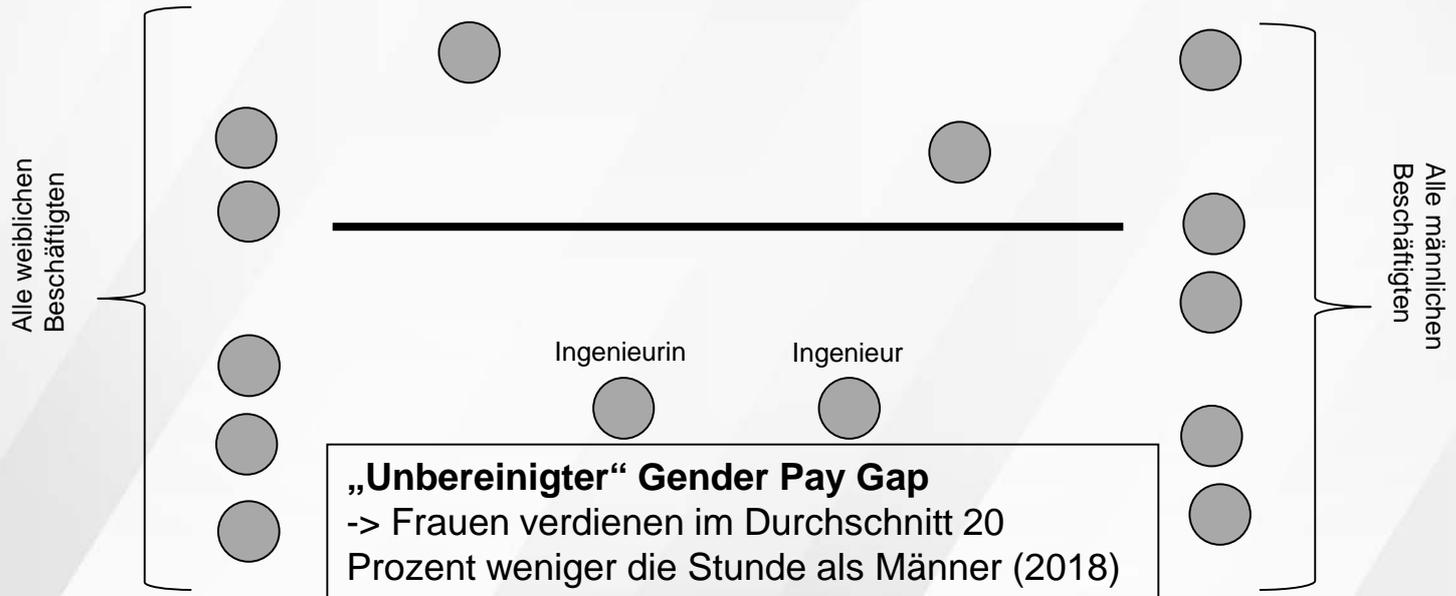
- **Wer arbeitet in Vollzeit?**
 - (2 Personen von der rechten Seite des Seils und 2 Personen von der linken Seite des Seils gehen jeweils einen Schritt in Richtung der Mitte des Seils. Erst danach wird die zweite Frage gestellt).
- **Wer hat eine Führungsposition?**
 - (Dieselben Personen wie bei der Frage zuvor gehen einen weiteren Schritt in Richtung Mitte des Seils. Erst danach wird die dritte Frage gestellt).
- **Wer arbeitet als Ingenieurin oder Ingenieur im öffentlichen Dienst?**
 - Ingenieur und Ingenieurin sind das erste „Job-Pärchen“. Nur sie beide sind einen Schritt weiter nach vorne gegangen. Die beiden Teilnehmenden werden durch die Moderation gebeten sich gegenüber zu stellen ohne ihre erreichte Position auf der Höhe des Seils zu verlassen (siehe Abbildung auf der nächsten Moderationskarte).



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (4)

Aufstellung nach der ersten Fragerunde:





**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (5)

Dann wird durch die Moderation weiter gefragt:

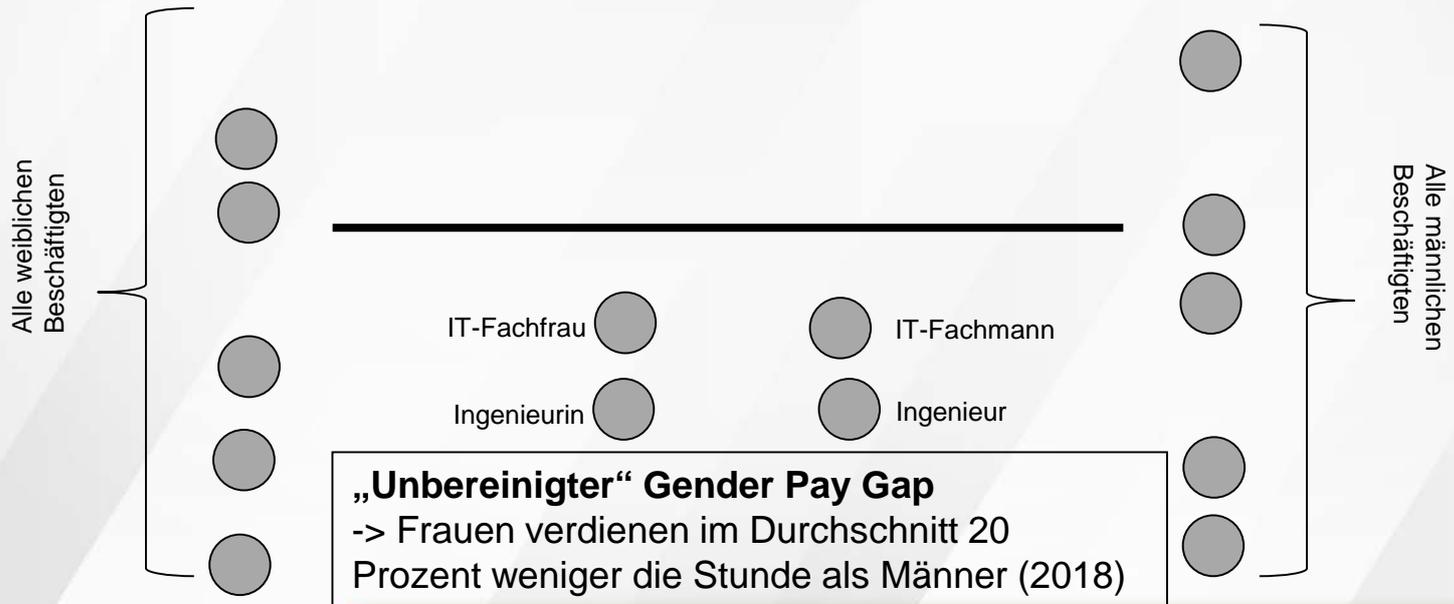
- **Wer arbeitet als IT-Fachfrau oder IT-Fachmann in der Privatwirtschaft?**
 - (Damit findet sich das zweite „Job-Pärchen“, indem nur 2 weitere Personen einen weiteren Schritt in Richtung der Mitte des Seils gehen. Die beiden Teilnehmenden werden ebenfalls durch die Moderation gebeten, sich gegenüberzustellen, ohne ihre erreichte Position auf der Höhe des Seils zu verlassen (siehe Abbildung auf der nächsten Moderationskarte).



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (6)

Aufstellung nach der neuen Fragerunde:





**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (7)

Um weitere „Job-Pärchen“ zu finden, wird durch die Moderation weiter gefragt:

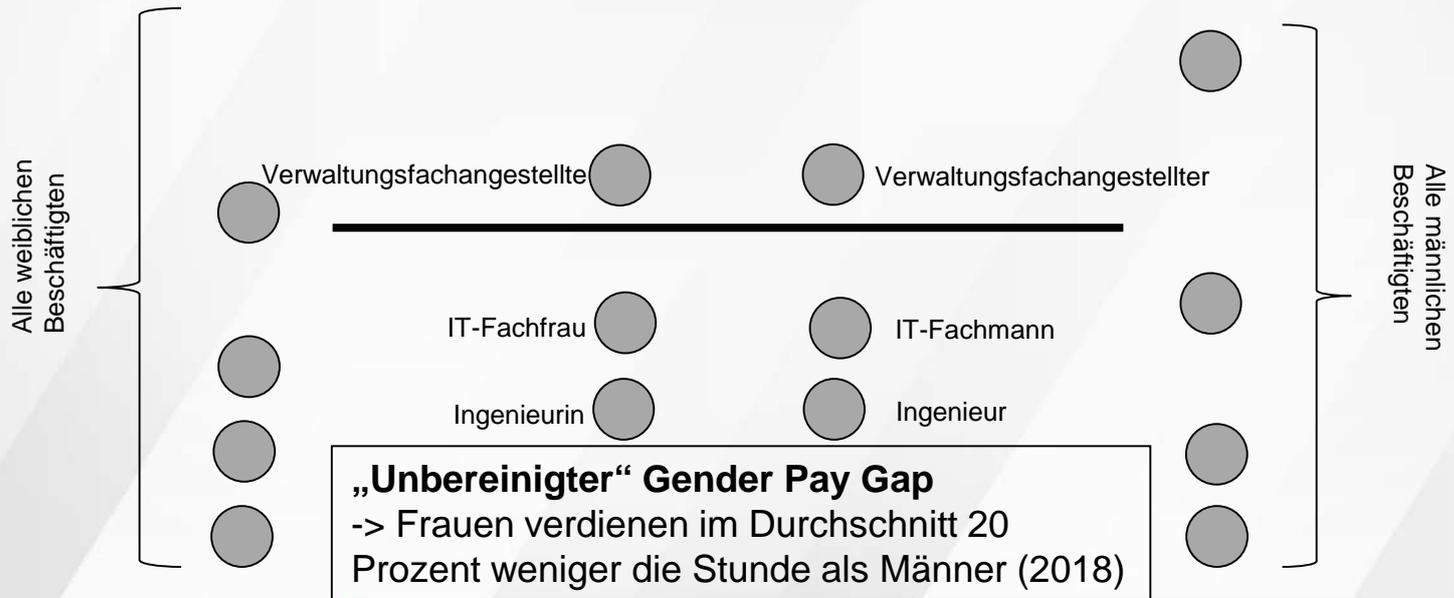
- **Wer arbeitet in Teilzeit?**
 - (2 Personen von dem rechten Ende des Seils und 2 Personen von dem linken Ende des Seils (die sich bislang noch nicht bewegt haben) gehen jeweils einen Schritt in Richtung der Mitte des Seils. Erst danach wird die zweite Frage gestellt).
- **Wer hat keine Führungsposition?**
 - (Dieselben Personen wie bei der Frage zuvor gehen einen weiteren Schritt in Richtung Mitte des Seils. Erst danach wird die dritte Frage gestellt).
- **Wer arbeitet als Verwaltungsfachangestellte oder Verwaltungsfachangestellter im öffentlichen Dienst?**
 - (Damit findet sich ein weiteres „Job-Pärchen“, indem nur 2 weitere Personen einen weiteren Schritt in Richtung der Mitte des Seils gehen. Die beiden Teilnehmenden werden ebenfalls durch die Moderation gebeten, sich gegenüber zu stellen ohne ihre erreichte Position auf der Höhe des Seils zu verlassen (siehe Abbildung auf der nächsten Moderationskarte).



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (8)

Aufstellung nach der neuen Fragerunde:





**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (9)

Um das vorerst letzte „Job-Pärchen“ zu finden, wird durch die Moderation weiter gefragt:

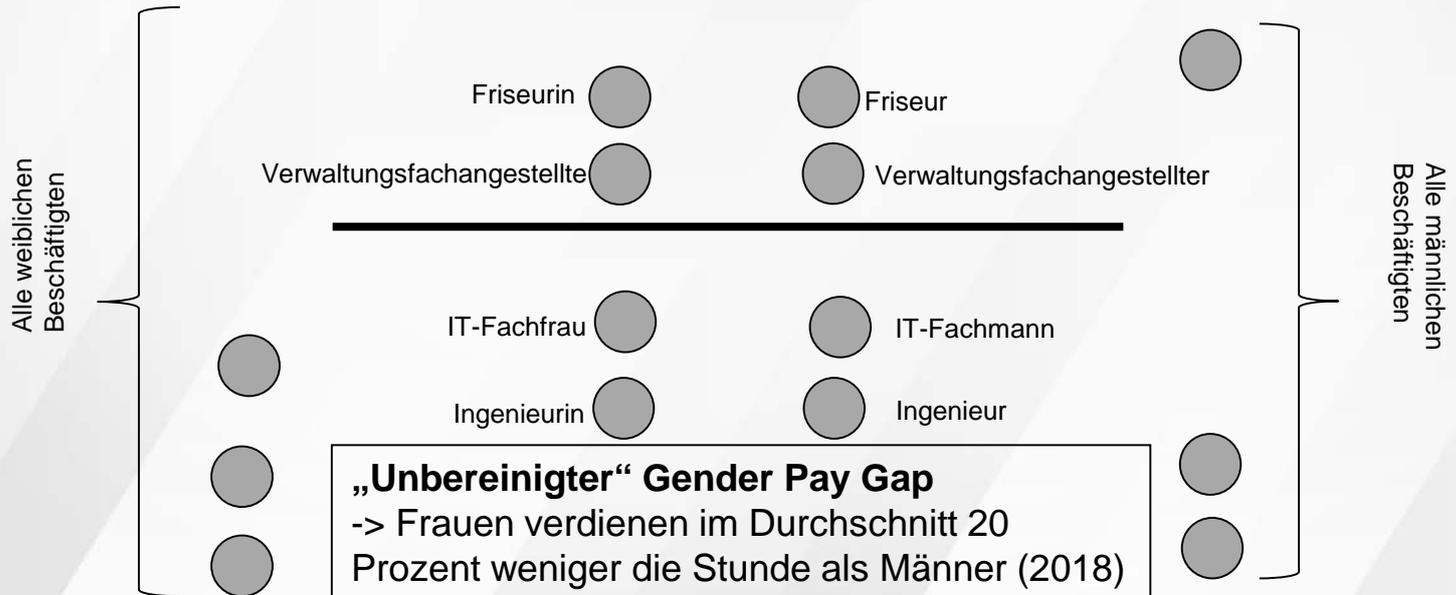
- **Wer arbeitet als Friseurin oder Friseur in der Privatwirtschaft?**
 - (Damit findet sich ein weiteres „Job-Pärchen“, indem nur 2 weitere Personen einen weiteren Schritt in Richtung der Mitte des Seils gehen. Die beiden Teilnehmenden werden ebenfalls durch die Moderation gebeten, sich gegenüberzustellen ohne ihre erreichte Position auf der Höhe des Seils zu verlassen (siehe Abbildung auf der nächsten Moderationskarte).



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (10)

Aufstellung nach der neuen Fragerunde:





**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (11)

An dieser Stelle sollte die Moderation kurz erklären:

„Auf diese Weise geht die Statistik vor, um die sogenannte ‚bereinigte‘ Lohnlücke (bzw. den ‚bereinigten‘ Gender Pay Gap) zu berechnen.

Wie aus vorherigen statistischen Analysen bekannt ist, sind verschiedene Merkmale für die Höhe der Löhne entscheidend. Wer in Vollzeit, in einem gut bezahlten Job, in einer gut bezahlten Branche arbeitet und eine Führungsposition innehat, verdient mehr als jemand, der in Teilzeit, in einem schlecht bezahlten Job in einer Branche mit geringen Verdiensten ohne Führungsverantwortung arbeitet.

Daher vergleicht man bei den statistischen Analysen zur ‚bereinigten‘ Lohnlücke nur noch die Frauen und Männer, die sich hinsichtlich ihrer Arbeitszeit, ihres Berufs und ihrer Branche und hinsichtlich ihrer beruflichen Position nicht unterscheiden. Die Statistik vergleicht also Job-Pärchen wie die in unserer Aufstellung. Das nächste Job-Pärchen, das wir finden, steht stellvertretend für alle weiteren, erdenklichen Job-Pärchen.“



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (12)

Um diese Logik der statistischen Berechnung weiter zu erläutern, stellt die Moderation vier weitere Fragen hintereinander. Sie wartet nach jeder Frage kurz ab, bis zwei der Personen, die bislang noch an den Enden des Seils stehen, jeweils einen Schritt auf die Mitte des Seils zugegangen sind. Die Fragen lauten:

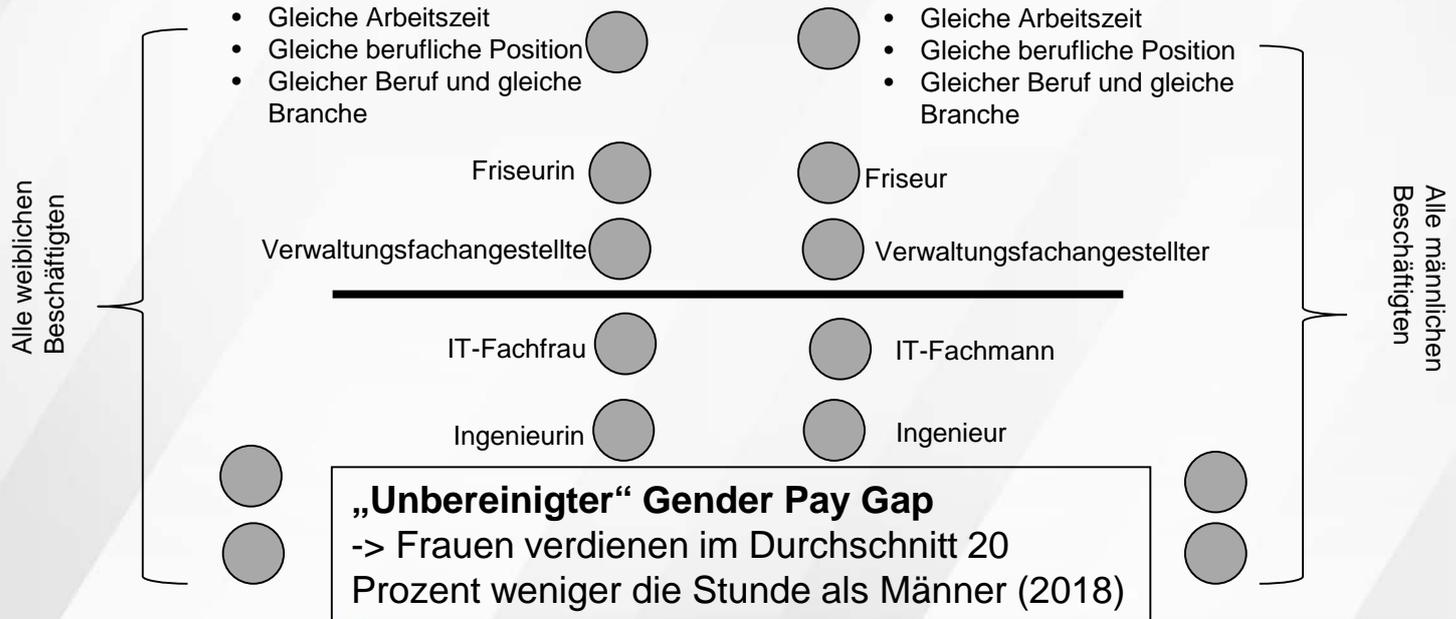
- **Wer hat dieselbe Arbeitszeit wie der Mann bzw. die Frau?**
- **Wer hat dieselbe Führungsverantwortung wie der Mann bzw. die Frau**
- **Wer hat denselben Beruf wie der Mann bzw. die Frau und arbeitet in derselben Branche wie der Mann bzw. die Frau?**
- Am Ende dieser Fragen bitte die Moderation die Teilnehmenden, die sich durch diese Fragen aufeinander zubewegt haben, sich gegenüberzustellen ohne ihre erreichte Position auf der Höhe des Seils zu verlassen (siehe Abbildung auf der nächsten Moderationskarte).



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (13)

Aufstellung nach der neuen Fragerunde:





**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (14)

An dieser Stelle nimmt die Moderation die erste Bodenkarte zum „unbereinigten“ Gender Pay Gap weg und legt nacheinander die beiden Enden des Seils so zusammen, dass das Seil nur noch die neue Länge zwischen den einzelnen Job-Pärchen hat (siehe Abbildung auf der nächsten Moderationskarte). Danach wird durch die Moderation erläutert:

*„Wie ihr seht, verringert sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, wenn man nur noch die Frauen und Männer vergleicht, die dieselben Arbeitszeiten haben, die gleiche Führungsverantwortung und denselben Beruf in derselben Branche. Die Lohnlücke, die dann noch verbleibt, bezeichnet man auch als ‚bereinigte‘ Lohnlücke (bzw. bereinigten Gender Pay Gap). Es sind dann **immer noch 6 Prozent!**“*

Nach dieser kurzen Erläuterung legt die Moderation die zweite Bodenkarte zum „bereinigten“ Gender Pay Gap auf den Moden (siehe Abbildung auf der nächsten Moderationskarte).

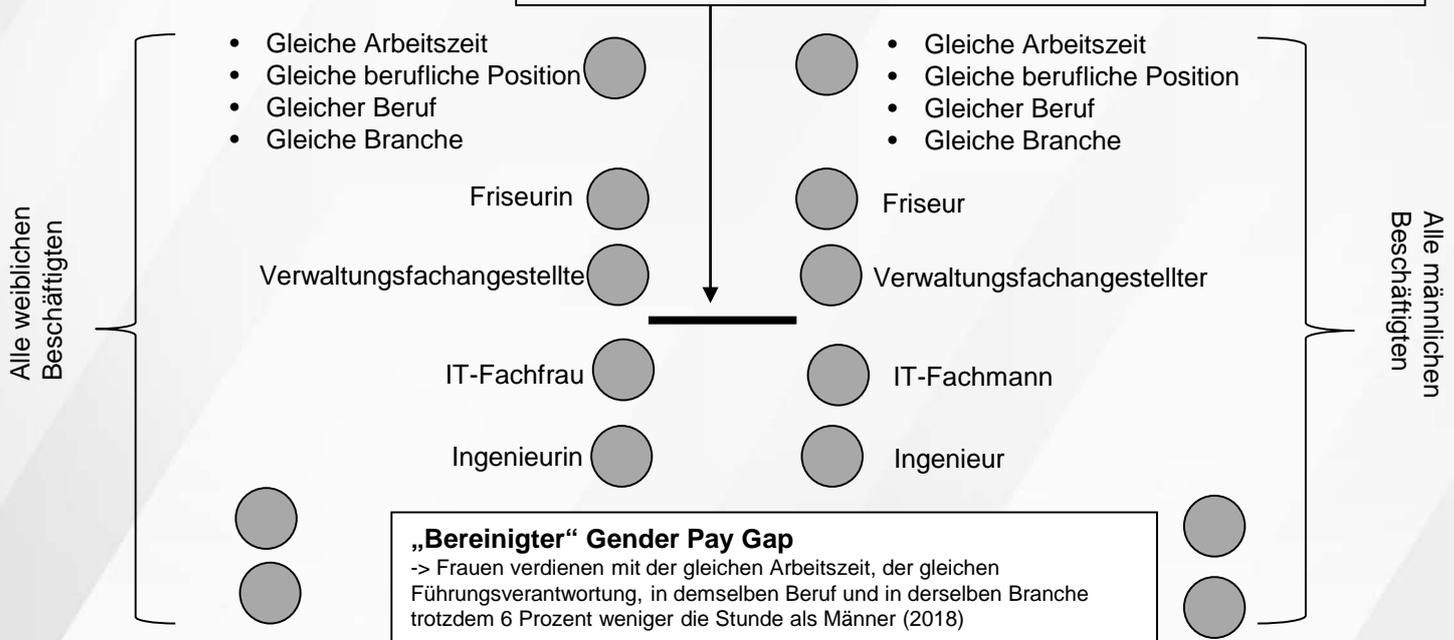


**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (15)

Finale Aufstellung:

Hinweis für die Moderation: Das Seil symbolisiert jetzt die „bereinigte“ Entgeltlücke von 6 Prozent





**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (16)

Jetzt sollte die Moderation die Teilnehmenden fragen:

- „Empfindet ihr diese 6 Prozent Lohnunterschied als gerecht?
- Ist aus eurer Sicht die gewerkschaftliche Forderung ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ umgesetzt?“

Daran anknüpfend sollte die Moderation darauf hinweisen, dass die 20 Prozent die realen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind. „Deshalb stehen auch noch symbolisch vier Teilnehmende an den Enden des ursprünglichen Seils. Sie haben sich bislang nicht bewegt. Frauen müssen ihre eigene Existenz mit durchschnittlich 20 Prozent weniger Lohn bestreiten. Dafür gibt es, wie wir in dieser Aufstellung gesehen haben, verschiedene Ursachen:

- Frauen arbeiten häufiger in den schlechter bezahlten Berufen und Branchen (z.B. in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungsberufe)
- Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit und arbeiten häufiger Teilzeit
- Frauen besetzen seltener gut bezahlte Führungspositionen

Empfindet ihr diese Ursachen als gerecht?



**BILDUNGS
SCHWERPUNKT.**

Aufstellung: Lohnlücke (17)

Aus gewerkschaftlicher Sicht lassen sich diese Ursachen für die Lohnlücke kritisieren. Gewerkschaften fordern daher:

- **Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufzuwerten und den Wert der Arbeit für Menschen anzuerkennen**
- **Bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit gerecht zwischen den Geschlechtern zu verteilen**
- **Die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die individuellen Risiken, die mit Phasen der Haus- und Sorgearbeit (Erwerbsunterbrechung/-reduzierung) im Lebensverlauf einhergehen, zu stärken**
- **Gesetzliche Vorgaben, um mehr Frauen in Führung zu bringen, sowie von Arbeitgebern die Gestaltung von teilender Führung oder Führung in Teilzeit**

Abschließend fragt die Moderation, ob es noch Rückfragen oder Anmerkungen zu der Aufstellung gibt. Danach bietet es sich an, den Teilnehmenden Zeit zu geben, sich z.B. bei einem Kaffee nochmal in kleineren Gruppen auszutauschen. Das Faktenblatt zur Entgeltlücke aus dem DGB-Projekt „Was verdient die Frau“ kann den Teilnehmenden ausgedruckt mitgegeben werden, wenn sich keine weiteren Methoden anschließen.