

Ungleiche Löhne

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

THEMEN



SOZIALE RECHTE



GLEICHBERECHTIGUNG



DISKRIMINIERUNG

KOMPLEXITÄT



STUFE 2

GRUPPENGROSSE



4+

ZEIT



90 MINUTEN

- Themen** Soziale Rechte, Gleichberechtigung der Geschlechter, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit
- Komplexität** Stufe 2
- Gruppengröße** 4+
- Zeit** 90 Minuten
- Überblick** Diese Simulation konfrontiert die Teilnehmenden mit den Realitäten des Arbeitsmarkts. Es geht um:
- Ungleichen Lohn für die gleiche Arbeit
 - Diskriminierung am Arbeitsplatz
 - Niedriglöhne für Kinderarbeit
- Fokus**
- Das Recht auf gerechte Entlohnung
 - Das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit
 - Das Recht, nicht aufgrund von Alter und Geschlecht diskriminiert zu werden
- Ziele**
- Sich mit den Realitäten von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu konfrontieren
 - Analysieren, ob Diskriminierung aufgrund von Alter und Geschlecht erlaubt sein sollte oder nicht
 - Solidarität, Gleichberechtigung der Geschlechter und Gerechtigkeit fördern
- Materialien**
- 1 Exemplar der „Arbeitslöhne“
 - 1 Etikett pro Person
 - Stifte
 - Geld. Sie können das Spielgeld auf Seite 263 benutzen.
- Vorbereitung**
- Fertigen Sie die Etiketten an. Daraus sollten Geschlecht und Alter der Arbeitenden hervorgehen. Richten Sie sich dabei nach der Liste der Arbeitslöhne.
 - Entscheiden Sie, welche Arbeit verrichtet werden soll, und tragen Sie die dafür benötigten Requisiten zusammen.

Anleitung

1. Erläutern Sie den Teilnehmer/innen, dass sie als Arbeitnehmer/innen für Sie, den/die Arbeitgeber/in, arbeiten müssen. Sie sollen sich keine Sorgen machen, jede/r wird dafür bezahlt.
2. Geben Sie jeder Person ein beliebiges Etikett.
3. Erklären Sie die Aufgabe und versichern Sie sich, dass alle wissen, was sie zu tun haben.
4. Es wird gearbeitet.
5. Haben alle ihre Aufgaben erfüllt, bitten Sie sie, sich zur Bezahlung hintereinander anzustellen. Bezahlen Sie jede Person nach Alter und Geschlecht anhand der Vorgaben in der Liste mit den Arbeitslöhnen. Zählen Sie das Geld laut auf den Tisch, sodass alle hören können, was die anderen bekommen.

6. Beginnen Einzelne zu fragen oder zu murren, geben Sie eine knappe „Begründung“ ab, aber lassen Sie sich auf keine Diskussionen ein.
7. Beurteilen Sie selbst, wie weit Sie gehen können, doch hören Sie auf, wenn Sie glauben, dass die Situation eskalieren könnte! Geben Sie allen Zeit, sich zu beruhigen und aus ihrer Rolle herauszufinden. Dann setzen Sie sich zur Auswertung in den Kreis.

Nachbereitung und Auswertung

Teilen Sie die Diskussion in verschiedene Phasen ein. Beginnen Sie mit einer Beurteilung der Simulation.

- Was war es für ein Gefühl, mehr (oder weniger) als die anderen zu bekommen, obwohl alle genau dasselbe gearbeitet haben?
- Warum haben einige mehr (oder weniger) bekommen als andere? Wie kam es dazu?
- Wie war es, mehr zu bekommen als andere? Wie war es, weniger zu bekommen als andere?
- Kommt diese Art von Diskriminierung auch an Arbeitsplätzen in Ihrem Land vor?

Sprechen Sie als Nächstes über geschlechterdifferenzierte Löhne:

- Ist unterschiedliche Bezahlung für dieselbe Arbeit, je nachdem, ob sie von einem Mann oder einer Frau erbracht wird, zu rechtfertigen? Warum? Warum nicht? Wenn ja, wann?
- Und wenn ein Mann die Arbeit besser macht als eine Frau? Ist das ein ausreichender Grund, die Frau schlechter zu bezahlen?
- Wenn ein Mann besser qualifiziert ist als die Frau, heißt das dann, dass er besser bezahlt werden muss?
- Finden Sie, dass bestimmte Jobs ausschließlich Männern vorbehalten sein sollten? Warum? Warum nicht? Wenn ja, welche?
- Finden Sie, dass bestimmte Jobs ausschließlich Frauen vorbehalten sein sollten? Warum? Warum nicht? Wenn ja, welche?
- Finden Sie, dass die Politik der „Affirmative Action“ (Quotenregelung oder positive Diskriminierung) gerechtfertigt ist, um soziale Einstellungen zu verändern?

Sprechen Sie schließlich über altersdifferenzierte Löhne:

- Werden in Ihrem Land unterschiedliche Löhne aufgrund des Alters gezahlt? Wenn nicht, finden Sie, dass dies so sein sollte?
- Welches Prinzip steckt hinter dieser Politik, insbesondere im Fall von Kindern und Jugendlichen?
- Was halten Sie von dieser Politik? Ist sie gut? Schlecht? Notwendig? Überflüssig? Warum?

Tipps für die Moderation

Sehr wahrscheinlich müssen Sie die Aktion anpassen. Wenn Sie auf der Liste einige Arbeitende ergänzen oder streichen müssen, sollten Sie darauf achten, dass die Zahl der männlichen und weiblichen Arbeitenden etwa gleich ist und dass sie unterschiedlichen Altersgruppen angehören. Ist es eine große Gruppe oder soll die Diskussion über die beiden Formen von Diskriminierung vertieft werden, dann sollten Sie die Gruppe in zwei kleinere Gruppen aufteilen. Dann kann eine Gruppe über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die andere über Diskriminierung aufgrund des Alters diskutieren.

Welche Arbeitsaufgaben passen zu dieser Aktivität? Alle Arbeitenden sollten ganz genau dasselbe tun wie die andern. Wählen Sie etwas aus, was mehrere gleichzeitig machen können, damit es für die andern nicht langweilig wird, wenn sie warten und zuschauen müssen. Folgendes gilt es zu bedenken:

Wichtiges Datum

1. Mai
Tag der Arbeit

- Falls Sie ins Freie gehen wollen: Ist die Arbeit zu dieser Jahreszeit machbar?
- Haben Sie genug Platz?
- Ist die Arbeit für Männer und Frauen und für alle Altersgruppen gleich gut und einfach zu erledigen?
- Ist sie ungefährlich?
- Könnte jemand sie als unangenehm empfinden oder sich aus ethischen Gründen verweigern?
- Wie viel Zeit nimmt die Arbeit in Anspruch?
- Braucht man viele Fähigkeiten dafür?
- Wie lässt sie sich mehrmals wiederholen?

Beispiele für Aufgaben:

- Wischen Sie die Tafel sauber und schreiben Sie einen vorgegebenen Satz darauf.
- Nehmen Sie die Bücher aus einem Regal und packen Sie diese in eine Kiste. Tragen Sie die Kiste zur gegenüberliegenden Wand und räumen Sie die Bücher in ein zweites Bücherregal.
- Falten Sie einen Papierflieger oder einen einfachen Hut.
- Sammeln Sie drei verschiedene Sorten Blätter und kleben Sie sie auf ein Blatt Papier.
- Schlagen Sie die Definition eines Begriffs nach und schreiben Sie diesen auf einen Zettel. (Wenn Sie verschiedene Begriffe auswählen, die sich auf Menschenrechte beziehen, dann haben Sie am Ende ein kleines Begriffslexikon!)

Wenn Sie bei der Auszahlung der Löhne deren unterschiedliche Höhe erklären müssen, dann müssen Sie „Gründe“ aufzählen können. Diese Gründe können sich entweder auf Tatsachen stützen oder einfach lächerlich sein. Zum Beispiel:

- Wer gestolpert ist, bekommt weniger.
- Wer gelächelt hat und fröhlich war, bekommt mehr.
- Es ist Dienstag.

Die unten stehenden Informationen und die Hintergrundinformationen in Kapitel 5 helfen Ihnen in der Diskussion weiter.

Das Recht auf gerechte Entlohnung**Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Artikel 7**

„Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die insbesondere gewährleistet wird

a) ein Arbeitsentgelt, das allen Arbeitnehmern mindestens sichert:

i) angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied; insbesondere wird gewährleistet, dass Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und dass sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten.“

Europäische Sozialcharta, Artikel 7 (5)

Das Recht der jugendlichen Arbeitnehmer und Lehrlinge auf ein gerechtes Arbeitsentgelt oder eine angemessene Beihilfe.

Artikel 4 (3)

Das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

Varianten

Wenn Sie es unpassend finden, diese Aktivität als Simulation durchzuführen, dann können Sie die Informationen anpassen und zur Grundlage einer Diskussion machen. Sie können ‚Personalbögen‘ für die einzelnen Arbeitenden anfertigen, über ihre Arbeit, ihr Alter, ihr Geschlecht und ihren Lohn. Darin können Sie auch weitere Detailinformationen festhalten, etwa Bildungsniveau und Berufserfahrung. Alternativ können Sie einige tiefer gehende Fallstudien über verschiedene Arbeiter/innen entwickeln. Allerdings wird eine Diskussion allein nicht zu ebenso starken emotionalen Reaktionen führen wie die Simulation.

Vorschläge zur Weiterarbeit

Wenn der Gruppe das Rollenspiel gefällt und sie Lust hat, die Rolle der Gewerkschaften bei der Verteidigung von Arbeiter/innenrechten auf angemessene Entlohnung und Arbeitsbedingungen zu untersuchen, dann bietet sich als Nächstes die Aktivität „Gewerkschaftsversammlung“ an.

Weitere Informationen

Die Probleme ungleicher Entlohnung unterscheiden sich in einzelnen Ländern und je nachdem, ob es sich um Alters- oder um Geschlechterdiskriminierung handelt. Historisch wurden Frauen sozial, politisch und ökonomisch benachteiligt. Zur Frauendiskriminierung am Arbeitsplatz gehört auch die Diskriminierung bei der Auswahl in Bewerbungsverfahren und den -gesprächen, Diskriminierung hin-

sichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten und die Tatsache, dass Frauen durchschnittlich weniger verdienen als Männer. Wenn Frauen für dieselbe Arbeit weniger Lohn bekommen, dann ist dies eine Verletzung ihres Rechts auf gerechte Entlohnung.

Ebenso wie Arbeiter/innen sollten auch Jugendliche gerecht entlohnt werden. Aber die Situation ist kompliziert und von Land zu Land verschieden. Im Allgemeinen ist die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen höher als bei Erwachsenen.

Auch wenn das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit allgemein hochgehalten wird, hält man die Entlohnung Jugendlicher oft für einen Spezialfall und in vielen Ländern ist es erlaubt, Jugendliche für dieselbe Arbeit schlechter zu bezahlen als Erwachsene. Diese Politik wird mit zwei Argumenten gerechtfertigt: Einerseits will man junge Menschen vom Arbeitsmarkt fernhalten und sie stattdessen ermuntern, an der Schule zu bleiben und sich zu bilden. Andererseits soll es für Arbeitgeber/innen noch attraktiv sein, unerfahrene und wenig geübte junge Arbeitende anzustellen, besonders die immer zahlreicher werdenden Schulabbrecher, die sonst nur „auf der Straße herumhängen“, auf die schiefe Bahn geraten und dem Staat zur Last fallen würden. Die Umsetzung dieser Politik und ihr Erfolg bei der Verminderung der Jugendarbeitslosigkeit variiert von Land zu Land.

Das Europäische Komitee für soziale Rechte (das Überwachungsorgan für die Umsetzung der Europäischen Sozialcharta) betrachtet niedrige Bezahlung für Jugendliche nicht als unvereinbar mit der Garantie einer gerechten Entlohnung, solange der Unterschied nicht zu groß ist und die Lücke rasch geschlossen wird. Für 15- bis 16-Jährige z. B. gilt ein um 30% reduzierter Einsteigerlohn als akzeptabel. Bei 16- bis 18-Jährigen sollte die Differenz jedoch nicht mehr als 20% betragen.

Die Löhne für Jugendliche sind keineswegs immer niedrig. Es gibt viele gut ausgebildete Jugendliche, die viel Geld verdienen – zu viel, wie manche Leute finden! Junge Leute sind zum Beispiel im Bereich der neuen Technologien sehr gefragt und verdienen viel mehr als ältere Arbeitende, die kurz vor der Rente stehen.

ARBEITSBLATT

Arbeitslöhne nach Geschlecht und Alter

	Geschlecht	Alter	Lohn in Ems
1.	Männlich	35 Jahre	100
2.	Weiblich	16 Jahre	30
3.	Männlich	22 Jahre	70
4.	Weiblich	32 Jahre	90
5.	Männlich	16 Jahre	50
6.	Weiblich	19 Jahre	60
7.	Männlich	26 Jahre	100
8.	Männlich	20 Jahre	70
9.	Weiblich	24 Jahre	80
10.	Männlich	37 Jahre	100
11.	Weiblich	17 Jahre	30
12.	Weiblich	23 Jahre	80