Faire Bezahlung

Mit Arbeitsexperimenten, Videos und realen Gehältern zum einordnen

Quelle: Karolina Kaboompics

■ 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 ■■□□□

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.

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

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?

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**	Einzeln, 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**	Einzeln, Plenum	Tafel/Flipchart, Kreide
5	**Bewertung Faktoren für „Faire Bezahlung“**	Einzeln, Plenum	Tafel/Flipchart, Kreide
5	**Anpassung Gehälter**	Einzeln	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: • *Wer von euch hat schon einmal ein Gehalt bekommen?* • *Wie hoch schätzt ihr das Durchschnittseinkommen?* → in Deutschland in 2024 bei rund 5.000€ Brutto monatlich. • *Wie ungleich schätzt ihr die Verteilung ein?*	Plenum Gespräch	
	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: *Wie sieht ein faires Gehalt aus*?		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: • *Warum haben manche mehr bekommen?* → Weil sie mehr produziert haben. • *Warum haben manche mehr produziert?* → Größere Anstrengung oder mehr Talent → (ggf. wird hier auch schon Übung und Bildung genannt)	Plenum Gespräch	Tafel/Flipchart

	• *Nach welchem Prinzip wurdet 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. Die Mod. notiert die das Prinzip *Gleichheit* sowie daneben den konkreten Faktor *Durchschnittslohn* an der Tafel/Flipchart. Dabei hilft ihr die Musterlösung (M6).		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.	Einzeln	M3
	Dann diskutiert die Mod. mit den TN folgende Fragen: • *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).	Plenum Gespräch	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. Die Mod. unterstützt die Gruppen bei Bedarf. Wenn die TN fertig sind, überprüfen sie die Ergebnisse mit der Musterlösung.	Klein-Gruppen (2-5 Pers.)	M1
10	**Reflexion** Die Mod. stellt als Reflexion der Aufgabe folgenden Fragen: • *Was ist euch bei den unterschiedlichen Gehältern aufgefallen?*	Plenum Gespräch	

→ 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?*

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).

Tafel/Flipchart

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
Ereignis 1

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

- *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. Die Mod. notiert den Faktor *Gewerkschaften* an der Tafel/Flipchart.		Tafel/Flipchart M6
15	**Sorgearbeit (Care-Arbeit)**		
	Die Mod. leitet über: • *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?	Plenum Input	Flipchart/Tafel Beamer
	Die Mod. kündigt ein Video an und teilt hierfür ein Arbeitsblatt (M5) aus für Notizen. Die TN machen sich mit de nFragen auf dem AB vertraut.	Einzel	M5 Beamer, Ton, Video
	Die Mod. zeigt das Video bis zur Minute 8. Die TN notieren währenddessen Antworten zu den Fragen.		
	Anschließend können sie sich kurz in Paaren austauschen.	Paare	
	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?*	Plenum Gespräch	
	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?	Einzeln	Tafel/Flipchart und Kreide / Klebepunkte für alle TN
	Die TN dürfen jeweils mit einer Kreide / Stift / Klebepunkt 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. Woran würdet ihr es festmachen? Welche Kriterien sollten aus eurer Sicht eine Rolle für die Höhe des Gehaltes spielen?	Plenum Gespräch	Flipchart/Tafel
	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. 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.	Einzeln	MK und Stifte
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 Erklärnung 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.