



Welcher Lohn steht mir zu?

- 2–4** Auf einen Blick – fachdidaktisches Konzept
- 5–7** Unterricht konkret – Ablauf
- 8–29** Materialien
- 30–33** Lösungen
- 35–37** Anhang (Quellen und Erfahrungen)

Autorin: Ulrike Hoscher

Auf einen Blick

Schwierigkeitsbarometer



Schwerpunkt	Arbeitswelt
Stichworte	Löhne, Lohnunterschiede, Märkte, Gerechtigkeit, Wert, Arbeit
Konkretisierung des Themas	<ul style="list-style-type: none">• Problemaufriss Lohnunterschiede und ihre Gründe• Fallbeispiele für Lohnunterschiede• Fallbeispiele Arbeit, Werte und Würde• Diskutieren und Argumentieren
Dauer	3 Unterrichtseinheiten à 50 Minuten
Schulstufe	11. Schulstufe
Schulform	AHS-Oberstufe/BHS
Lehrplanbezug	Gesamtwirtschaftliche Leistungen und Probleme sowie Wirtschafts- und Sozialpolitik erklären
Basiskonzepte	Arbeit, Produktion und Konsum Kontingenz
Großlernziel	Die Schüler*innen kategorisieren Lohnunterschiede und vergleichen sowie beurteilen unterschiedliche Gründe für diese Lohnunterschiede.
Feinlernziele	<p><u>Einheit 1: „Gründe für Lohnunterschiede“</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Die Lernenden finden heraus, dass erhebliche Lohnunterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen bestehen.• Die Schüler*innen können das Erklärungspotenzial theoretischen Modellen zuordnen und bewerten. <p><u>Einheit 2: „Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten“</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Die Lernenden analysieren unterschiedliche Materialien und bewerten Rechtfertigungen für Lohnunterschiede.• Die Schüler*innen erörtern die gestellten Fragen. Die Lernenden können ihre Argumente in einer Diskussion vorbringen.

<p>Kontext zur sozioökonomischen Bildung (theoretische Bezüge)</p>	<p>Das vorliegende Lehr-Lern-Arrangement thematisiert Lohnunterschiede und liefert Erklärungen für die Ursachen, auf denen diese Lohnunterschiede basieren. Das Thema bietet somit die Möglichkeit Spielregeln des Arbeitsmarktes kennen zu lernen und für das zukünftige Erwerbsleben wichtige Erkenntnisse zu gewinnen (Schüler- und Lebensweltorientierung). Die Schüler*innen sollen in weiterer Folge zu der Erkenntnis kommen, dass Lernen, eine hochwertige Ausbildung bzw. Einsatz und Engagement Chancen auf einen besser entlohnten Beruf erhöhen (Aktualitäts- und Zukunftsbezug).</p> <p>Zudem sollen sich die Lernenden mit den bestehenden Lohnunterschieden und Lohnungleichheiten auseinandersetzen und diese erörtern (Kritische Zugänge durch Reflexion). Die unterschiedlichen Meinungen in der Klasse können in einer Diskussion münden, die nicht allein die Marktabhängigkeit von Löhnen, sondern auch die gesellschaftliche und ökonomische Bewertung von Arbeit thematisiert.</p> <p>Die Auseinandersetzung von ökonomischen Theorien zur Erklärung von Lohnunterschieden in der Arbeitswelt fördert die inhaltliche Mehrperspektivität und den Pluralismus bei diesem für Schüler*innen wichtigen Thema.</p>
<p>Methoden</p>	<p>a) Lebendiges Diagramm</p> <p>Vankan, L. (Hrsg.) (2007): Diercke Methoden. Denken lernen mit Geographie, Kap. 7: Das lebendige Diagramm, Beispiel 2: Der demographische Übergang. Westermann, Braunschweig, S. 100f.</p>
<p>Vorbereitung</p>	<p><u>Einheit 1: „Gründe für Lohnunterschiede“</u></p> <ul style="list-style-type: none">• M1: „Gründe für Lohnunterschiede – lebendiges Diagramm“ – einfach Kopie der Kärtchen; Kärtchen ausschneiden (ggf. laminieren).• M2 und M3: „Lohnunterschiede theoretisch erklärt“ – Die Karten 1 bis 5 (M2 einfache Variante) oder die Karten 1 bis 9 (M3 schwierigere Variante) sind auf A3-Format zu vergrößern und zu drucken.• M4 und M5: „Lohnunterschiede theoretisch erklärt“ – je nach gewählter Variante Kopien in Klassenstärke.

**Einheit 2: „Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und
Ausgleichsmöglichkeiten“**

- **M6:** „Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten“ – einfache Kopie der Thesenblätter; leere Blätter; je nach Bedarf Sticker zum Bepunkten in ausreichender Zahl (alternativ: 7 gleichfarbige Farbstifte).
- Beamer



Unterricht konkret – Ablauf

Einheit 1: „Gründe für Lohnunterschiede“

Einstieg	Lohnunterschiede kennenlernen	<p>Lebendiges Diagramm</p> <p>Löhne, das wissen wir alle, sind unterschiedlich hoch. Wie groß die Unterschiede genau sind, ist aber weniger bekannt. Das liegt zum einen daran, dass wir selten darüber sprechen. Selbst Kinder und Jugendliche wissen oftmals nicht, wie viel ihre Eltern verdienen, und auch unter erwachsenen Freund*innen wird das Thema meist ausgeklammert. Ein anderer Grund ist, dass viele nicht genau sagen können, wie viel sie im Monat oder im Jahr verdienen. Sie wissen oder beachten aber nicht, welche zusätzlichen Begünstigungen, die sich natürlich ebenfalls finanziell auswirken, sie erhalten. So bekommen manche Angestellten eine kostenlose Verpflegung, andere erhalten Essensgutscheine oder einen Dienstwagen. Auch macht es auf lange Sicht einen finanziellen Unterschied, ob eine Person 35 Stunden in der Woche oder 42 Stunden arbeitet oder ob es Angebote wie eine betriebliche Altersvorsorge gibt.</p> <p>Trotz dieser Schwierigkeiten helfen die Fälle des lebendigen Diagramms, damit die Lernenden einen ersten Eindruck von der Spannweite der Lohnunterschiede bekommen. Vorgangsweise:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Die Schüler*innen ziehen eine Karte (M1 Porträts eines lebendigen Diagramms)b. Sie lesen das Porträt auf der Karte durch und überlegen, welche Gründe für die Höhe des angegebenen Lohnes ausschlaggebend sein könnten.c. Die Schüler*innen vergleichen ihr Porträt und die dazu passende Erklärung mit dem Porträt eines oder einer Mitschüler*in. Bei Abweichungen in der Einschätzung sollten mögliche Gründe besprochen werden.d. Die Schüler*innen gehen zu zweit auf ein anderes Team zu und vergleichen die Fälle und Erklärungen erneut.e. Eventuell noch eine dritte Runde starten, sodass die Gruppen zu acht sind. Die Schüler*innen beginnen die Erklärungen zu ordnen. Gibt es Ähnlichkeiten? <p>Die erste Aufgabe endet hier nach ca. 20 Minuten ohne Besprechung im Plenum. Im Anschluss geht es um eine Auseinandersetzung mit Erklärungen von Lohnunterschieden aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht. Dabei muss deutlich sein, dass es nicht die eine Erklärung für Lohnunterschiede gibt und im Einzelfall mehrere Faktoren zusammenwirken.</p>	M1	20 min
----------	-------------------------------	---	-----------	-----------



Vertiefung	Lohnunterschiede erklären	<p>Theoretische Erklärungen – einfache Variante zur Wahl</p> <p>Die Schüler*innen lesen das Informationsblatt (M4, einfache Variante) durch. Sie überlegen, wie der Fall ihres Porträts (M2) – die Höhe des Lohnes basierend auf der beschriebenen Tätigkeit, dem Ausmaß der Arbeitsstunden, der Verantwortung, der Ausbildung etc. – mit den theoretischen Erklärungen aus der Volks- und Betriebswirtschaftslehre (M4) am besten interpretiert werden kann. Es ist wichtig, dass sie vorab darauf hingewiesen werden, dass es nicht immer eine einzige Erklärung gibt und sie abwägen müssen.</p> <p>Anschließend legen die Schüler*innen ihr Porträt auf die im Klassenraum verteilten, im A3-Format vergrößerten theoretischen Erklärungen. Sie begründen eventuell laut, warum ihr Porträt zu dieser Erklärung passt und wägen ggf. ab.</p>	M2	10 min
Vertiefung	Lohnunterschiede erklären	<p>Theoretische Erklärungen – schwierige Variante zur Wahl</p> <p>Die Schüler*innen lesen sich das Informationsblatt (M5, schwierige Variante) durch. Sie überlegen, wie der Fall ihres Porträts (M3) – die Höhe des Lohnes basierend auf der beschriebenen Tätigkeit, dem Ausmaß der Arbeitsstunden, der Verantwortung, der Ausbildung etc. – mit den theoretischen Erklärungen aus der Volks- und Betriebswirtschaftslehre (M5) am besten erklärt werden kann. Es ist wichtig, dass sie vorab darauf hingewiesen werden, dass es nicht immer eine einzige Erklärung gibt und sie abwägen müssen.</p> <p>Anschließend legen die Schüler*innen ihr Porträt auf die im Klassenraum verteilten, im A3-Format vergrößerten theoretischen Erklärungen. Sie begründen eventuell laut, warum ihr Porträt zu dieser Erklärung passt und wägen ggf. ab.</p>	M3	10 min
			M5	20 min



Einheit 2: „Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten“

Transfer	Aufgabentitel	<p>1. Einstieg In der letzten Unterrichtsstunde haben die Schüler*innen Gründe kennengelernt, die zu unterschiedlich hohen Löhnen führen. In dieser Unterrichtseinheit setzen sich die Lernenden mit verschiedenen Fallbeispielen (M6) auseinander und überprüfen, ob es bei den geschilderten Fällen so etwas wie „Lohngerechtigkeit“ gibt und wie Ausgleichsmöglichkeiten Lohngerechtigkeit herstellen können. Die Schüler*innen sollen erkennen, dass Lohnunterschiede nicht unveränderlich sind und durch gesetzliche Maßnahmen sowie Anstrengungen von einzelnen verringert werden können.</p> <p>2. Lohnungleichheiten und Möglichkeiten des Ausgleichs – Argumente finden Die sieben Thesenblätter werden auf Tischen im Raum verteilt. Die Schüler*innen sollen sich in Gruppen bis max. 3 Mitglieder finden und – je nach Interesse – ein Thesenblatt bearbeiten. Auf einem leeren Blatt, das daneben liegt, sollen die Schüler*innen die gestellten Fragen möglichst umfassend beantworten und die Antworten auf dem leeren Blatt notieren. Die Gruppe wechselt nach etwa 8-10 min zu einem neuen Thesenblatt. Zuerst sollen die Schüler*innen die bereits ausformulierten Argumente ihrer Vorgänger beurteilen, wobei jeder oder jede Schüler*in jenem Argument einen Punkt geben soll, der ihm oder ihr am wichtigsten scheint. Die Argumente sollen von der neuen Gruppe um eigene Vorschläge erweitert werden. Weitere Wechsel der Gruppen sind angedacht, damit möglichst viele Thesenblätter von den Schüler*innen bearbeitet werden.</p> <p>Hinweis: Der Lehrperson steht es frei, die Thesenblätter auszuwählen!</p> <p>Fallbeispiel 4: Die Steuertarifstufen sind komplex, der Begriff „Grenzsteuersatz“ müsste vorweg erklärt werden. Das Beispiel kann gegebenenfalls weggelassen werden.</p> <p>Ergebnissicherung: Die Antworten der Schüler*innen zu den einzelnen Thesenblättern werden von der Lehrperson kopiert. Die erarbeiteten Inhalte werden in der darauffolgenden Unterrichtseinheit mittels Beamer projiziert, im Plenum besprochen und eventuell (mit Inhalten des Lösungsblattes) ergänzt. Die vervollständigten Informationsblätter werden an die Schüler*innen verteilt.</p>	M6	50 min
----------	---------------	--	-----------	-----------



Gründe für Lohnunterschiede – lebendiges Diagramm

M1a Porträts für ein lebendiges Diagramm, 1–4

Ein Jahr lang habe ich mich für die Aufnahmeprüfung an der Universität Wien intensiv vorbereitet, um einen der 720 begehrten Studienplätze zu bekommen. Heuer waren knapp 7.900 Kandidaten angemeldet. Es ist echt cool, dass ich es geschafft habe. Da beide Elternteile arbeiten, bekomme ich kein Stipendium für dieses lange und schwierige Studium.

Medizinstudentin – kein eigenes Einkommen; Eltern sichern den Lebensunterhalt der Tochter

1

In meinem Heimatland Afghanistan hatte ich als Mädchen nicht die Möglichkeit, eine Schule zu besuchen. Ich kam als Analphabetin nach Österreich. Seitdem ich ein anerkannter Flüchtling bin, arbeite ich in einem Altenheim in Linz. Wenn ich gut genug Deutsch kann, möchte ich mich in meinem Bereich besser ausbilden lassen.

Heimhelferin – Grundlohn bei 35 Wochenstunden: € 1869,54 brutto pro Monat zuzüglich einer Erschwernis-, Feiertags-, sowie Kinderzulage

2

Nach einem Studium an einer FH für Informatik bin ich in einem großen Unternehmen für die Netzwerkbetreuung zuständig. Ich konnte aus mehreren, finanziell sehr interessanten Angeboten auswählen.

IT-Fachmann – ca. € 4.200 brutto pro Monat

3

Die Auslese war damals hart und die Ausbildung sehr anspruchsvoll. Durch meinen Beruf lerne ich die ganze Welt kennen, bin aber oft von meiner Familie getrennt. Ich habe eine große Verantwortung für die vielen Passagiere, die ich sicher ans Ziel bringe.

Pilotin Lufthansa – durchschnittlich € 8.000 brutto pro Monat/€ 111.500 brutto pro Jahr

4



Gründe für Lohnunterschiede – lebendiges Diagramm

M1b Porträts für ein lebendiges Diagramm, 5–8

Meinen Beruf habe ich in drei Lehrjahren in einem kleinen Unternehmen erlernt. Mein Chef kann mir nur den Kollektivlohn bezahlen. Aus diesem Grund überlege ich auf Montage zu gehen, um mehr zu verdienen.

Tischlergeselle – € 1.900 bis 2.400 brutto pro Monat

5

Mein Beruf ist psychisch und physisch sehr fordernd, da ich mit Personen am Rande der Gesellschaft und des Gesetzes zu tun habe. Nicht selten komme ich in gefährliche Situationen, in der mir meine Schusswaffe eine gewisse Sicherheit gibt. Gut tut, dass ich mich auf meine Kolleg*innen blind verlassen kann.

Polizistin – Einstiegsgehalt: € 2.100 brutto pro Monat/nach 21 Dienstjahren: € 3.100 brutto pro Monat

6

Eine schwierige und lange Ausbildung hat mir meinen Traumberuf ermöglicht. Es erfüllt mich, mitzuhelfen, damit Kranke wieder gesund werden. Eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden sind keine Seltenheit.

*Arzt – Grundgehalt ohne Zulagen:
Assistenzarzt € 4.590 brutto pro Monat
bis Facharzt € 7.500 brutto pro Monat*

7

Ich habe ein Wirtschaftsstudium absolviert und spreche mehrere Sprachen fließend. Ich habe einen Teil meines Studiums in den USA absolviert. Danach habe ich in Deutschland und in der Schweiz in multinationalen Unternehmen in Führungspositionen gearbeitet. Nun bin ich im Vorstand eines großen Unternehmens in Österreich tätig. Lange Arbeitstage und Aufenthalte im Ausland prägen meinen Arbeitsalltag.

Managerin – € 192.000 brutto pro Monat/€ 2.700 000 brutto pro Jahr

8

Gründe für Lohnunterschiede – lebendiges Diagramm

M1c Porträts für ein lebendiges Diagramm, 9–12

Ich arbeite in und mit der Natur und leiste mit meiner Arbeit einen wichtigen Beitrag, um die Bevölkerung mit Nahrungsmitteln zu versorgen. Urlaub im herkömmlichen Sinn kenne ich nicht. Ohne die Förderungen der EU würde sich meine Arbeit nicht lohnen. Mein Einkommen wäre zu gering, um meine Familie zu ernähren.

Landwirt – ca. € 2.240 brutto pro Monat

9

Ich bin einer der beiden Geschäftsführer der Silhouette International Schmied AG, einem Familienunternehmen. Im Jahr 2017 konnten wir einen Umsatz von 170 Mio. Euro verbuchen. In der Forschung und Produktentwicklung sehen wir uns unseren Kunden verpflichtet, eine Verpflichtung haben wir auch gegenüber unseren Mitarbeiter*innen und ihren Familien. Mein Gehalt als Geschäftsführer ist der hohen Stundenanzahl und Arbeitsbelastung bzw. Verantwortung angemessen. Bei den Führungsgehältern haben wir immer auch den Investitionsbedarf im Unternehmen im Auge.

Manager – € 5.430 brutto pro Monat/76.000 brutto Jahresgehalt

10

Nach meiner Matura habe ich den Weg des Berufsoffiziers eingeschlagen. An der Theresianischen Militärakademie habe ich den FH-Studiengang „Militärische Führung“ absolviert. Ich habe die Möglichkeit, als Ausbilder, Manager oder Soldat für die Republik Österreich tätig zu sein. Im Moment habe ich den Rang eines Hauptmannes inne. Ich möchte Erfahrungen im Ausland sammeln und gleichzeitig mein Gehalt aufbessern.

Hauptmann – € 3009 Euro brutto + Auslandszulage € 3222 Euro brutto pro Monat

11

Nach meiner Pflichtschulzeit habe ich eine Lehre als Verwaltungsassistentin am Gemeindeamt absolviert. Nun habe ich eine Vollzeitstelle in der Finanzabteilung. Ich weiß, dass man bei privaten Unternehmen mehr verdient. Mir war es wichtig, eine fixe, gesicherte Arbeitsstelle zu haben. Ein weiterer Vorteil ist, dass ich in meiner Heimatgemeinde arbeite und deshalb kein Auto benötige und mir das Pendeln erspare.

Sekretärin in der Finanzabteilung der Gemeinde – € 2300 Euro brutto pro Monat

12



Gründe für Lohnunterschiede – lebendiges Diagramm

M1d Porträts für ein lebendiges Diagramm, 13–16

Nach meiner Matura habe ich die Ausbildung zur Pastoralassistentin gemacht. Nun arbeite ich in meiner Pfarrgemeinde bei Gottesdiensten, Eucharistiefeiern und Beerdigungen mit, ich halte Predigten und leite Jugendgruppen und -veranstaltungen. Auch das Begleiten von kranken und älteren Menschen erfüllt mich. Die vielfältigen Aufgaben und Kontakte mit Menschen unterschiedlichen Alters in der Pfarre machen meinen Beruf abwechslungsreich und spannend.

Pastoralassistentin – € 3.865 brutto pro Monat

13

Ich arbeite seit zwei Jahren als Sozialarbeiter. Ich bin für die Betreuung von Jugendlichen und deren Familien zuständig. Dies ist eine sehr verantwortungsvolle Tätigkeit, weil ich Kinder und Jugendliche unterstütze, dass sie - trotz ihrer schwierigen, familiären Verhältnisse - einen Schulabschluss und eine Berufsausbildung machen können. Es tut mir leid, dass dieser Beruf finanziell nicht wertgeschätzt wird und deshalb meine Entlohnung gering ist. Trotz dieser Widrigkeiten erfüllt mich meine Tätigkeit.

Sozialarbeiter – € 1.980 Euro brutto pro Monat

14

Nach meiner Lehrabschlussprüfung hat mich mein Lehrherr in seinem Restaurant als Koch übernommen. Das Arbeitsklima ist sehr gut, ich arbeite im Heimatort und kann meine Arbeitsstelle zu Fuß erreichen. Bei der Gestaltung des Arbeitsplanes habe ich ein Mitspracherecht. Ich habe jedes zweite Wochenende frei. Pro Monat kann ich mit ca. 200 Euro Trinkgeld rechnen, das bessert mein eher bescheidenes Gehalt auf. Als Saisonkraft könnte ich in den Tourismusregionen in Tirol wesentlich mehr verdienen, aber ich befürchte, dass ich dann meinen Arbeitsplatz dauerhaft verlieren würde.

Koch – € 1.800 Euro brutto pro Monat

15

Nach meinem Studium der Rechtswissenschaften bin ich in die Kanzlei meines Vaters eingestiegen. Seitdem mein Vater in Pension ist, führe ich sie als selbständiger Notar weiter. Zu meinen Aufgabenfeldern gehören Verlassenschaftsangelegenheiten, die Verfassung von Testamenten, Verträge aufzusetzen bei Grundstücksgeschäften bzw. Ehe- und Erbverträgen. In meiner Kanzlei habe ich zwei Beschäftigte. Für mich als Selbständiger ist ein relativ hohes Gehalt möglich.

Notar – € 10.000 brutto pro Monat

16



Gründe für Lohnunterschiede – lebendiges Diagramm

M1e Porträts für ein lebendiges Diagramm, 17–20

Ich bin seit fünf Jahren als Schauspieler tätig. Nach der Matura habe ich eine entsprechende Ausbildung an einer privaten Schauspielschule erhalten. Nach den Jahren der Corona-Pandemie ist es nach wie vor schwierig, sich in der Branche einen Namen zu machen, um entsprechend oft gebucht zu werden. Für die Zukunft erwarte ich mir ein dauerhaftes Engagement an einem renommierten Theater oder den Durchbruch beim Fernsehen. Dann würde sich auch mein Gehalt erhöhen.

Schauspieler – € 2.540 Euro brutto pro Monat

17

Nach einer sehr schwierigen Aufnahmeprüfung an der Bruckneruniversität in Linz habe ich Klarinette studiert und bin seit drei Jahren Berufsmusikerin beim Brucknerorchester. Neben täglichen, intensiven Proben gehören auch die zahlreichen Konzerte, die vor allem am Abend stattfinden, zu meinem Berufsfeld. Mein Gehalt steigt mit zunehmendem Dienstalter.

Musikerin – € 3.900 Euro brutto pro Monat

18

Ich bin als Maschinenbautechniker bei der Fa. Rosenbauer in Leonding beschäftigt. Unser Unternehmen ist weltweit führend im Bau von Feuerwehrautos jeden Typs. Nach einer Lehre im gleichen Unternehmen bin ich nun seit 15 Jahren als Facharbeiter tätig. Ich überlege, firmeninterne Zusatzausbildungen zu absolvieren, um in der Karriereleiter und auch im Einkommen aufzusteigen.

Maschinenbautechniker – € 3.070 Euro brutto pro Monat

19

Ich arbeite als Schichtarbeiter in der Stahlindustrie, in der Voest in Linz. Ich führe Feuerfestarbeiten an Hochofenrinnen durch und bin für Reinigungsarbeiten im gesamten Bereich zuständig. Außerdem repariere und kontrolliere ich verschiedene Anlagenteile. Die Arbeiten direkt am Hochofen sind gefährlich und aufgrund der Hitze belastend. An meiner Arbeit schätze ich das Teilschichtmodell zu 34,4 Wochenstunden. Nach 6 Tagen Arbeit habe ich 4 Tage frei. Zu meinem Grundgehalt kommen noch Zulagen, die mein Gehalt aufbessern.

Mitarbeiter im Bereich Hochofen – € 3.150 Euro brutto pro Monat + Zulagen

20



Lohnunterschiede theoretisch erklärt – einfache Variante

M2 Kärtchen

Karte 1

Lohndifferenzierung.

Arbeitgeber*innen reagieren damit auf die unterschiedliche Nachfrage von Arbeitsstellen. Arbeitsstellen, die nicht sehr begehrt sind, für die es wenige Interessent*innen gibt, müssen besser bezahlt werden als jene, für die es viele Interessent*innen gibt.
Bsp. Köch*in in einem Restaurant in der Nähe der Wohnung oder Köch*in auf einer Ölplattform.

Karte 2

Humankapital / Ausbildungsniveau.

Wer lange und viel gelernt hat, wer eventuell studiert hat, wer Erfahrungen in verschiedenen Betrieben gesammelt oder immer wieder Fortbildungen besucht hat, verfügt in der Regel über mehr Fähigkeiten. Alternativ könnte man auch von Fertigkeiten, Erfahrungen, Ressourcen oder Kompetenzen sprechen. Weil diese Personen in einer bestimmten Zeit mehr leisten, erhalten sie mehr Lohn.

Karte 3

Gesetz des Marktes – Angebot an Arbeitskräften und Nachfrage nach diesen

Arbeitskräfte, die einen „Mangelberuf“ ausüben, haben größere Chancen, Einfluss auf ihr Lohnniveau zu nehmen als Arbeitskräfte, die mit einer hohen Konkurrenz innerhalb ihrer Branche zu kämpfen haben.

Karte 4

Die zehn bestbezahlten Entertainer Hollywoods verdienten im Jahr 2022 130 Mio. \$ (Bob Dylan, Platz 10) und 530 Mio. \$ (Peter Jackson, Regisseur von „Herr der Ringe“, Platz 1). Hier wirkt das sogenannte **Superstarphänomen**. Kinobesucher*innen wollen zum Beispiel „Herr der Ringe“ sehen und es bedeutet nur einen sehr geringen Mehraufwand, ob der Film in 100 oder in 1.000 Kinos gezeigt wird. So werden die Spitzengehälter möglich.

Karte 5

Für Arbeitgeber*innen sind Löhne Kosten. Daher haben sie Interesse daran, geringe Löhne zu zahlen, um den Preis der Waren und Dienstleistungen niedrig zu halten. Das kann eventuell zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitnehmer*innen führen, die bereit sind, für noch geringere Löhne zu arbeiten. Im Extremfall führt das dazu, dass sie zwar arbeiten, aber dennoch nicht genug für ein würdiges Leben erwirtschaften. Daher gibt es in vielen Staaten **Mindestlöhne**. Sie werden vom Staat und von den Gewerkschaften festgelegt. Sie sichern die Einkommen nach unten ab.
In vielen Staaten, darunter auch in Österreich, ist es Arbeitnehmer*innen ausdrücklich erlaubt, sich in **Gewerkschaften** und Berufsverbänden zu vereinigen, um kollektiv für ihre Löhne zu kämpfen. Ein hoher Grad an gewerkschaftlicher Organisation oder eine lange Gewerkschaftstradition führen zu höheren Löhnen (z. B. in der Industrie). Umgekehrt fällt es in manchen Branchen sehr schwer, die Arbeitnehmer*innen zu organisieren (z. B. bei Lieferdiensten oder in der ambulanten Pflege).



Lohnunterschiede theoretisch erklärt – schwierige Variante

M3a Kärtchen

Karte 1

Nicht alle Tätigkeiten sind gleich schwierig, gleich anerkannt, gleich gefährlich, gleich schön und so weiter. Selbst bei an sich gleichen Arbeiten ist das der Fall. Beispiele dafür sind die Tätigkeit von Köch*innen und wo sie arbeiten: Es macht einen Unterschied, ob in einer großen Kantine, auf einer kleinen Hütte in den Bergen oder auf einer Ölplattform gekocht wird. Wenn nun alle Köch*innen am liebsten in einer großen Kantine in der Nähe ihre Wohnung arbeiten wollen, dann kann diese Kantine weniger bezahlen. Die Tätigkeit auf Ölplattformen hingegen muss höher entlohnt werden. Der entscheidende Begriff lautet **Lohndifferenzierung**. Arbeitgeber*innen reagieren damit auf die unterschiedliche Nachfrage von Arbeitsstellen.

Karte 2

Menschen unterscheiden sich in vielen Hinsichten. Wichtig sind ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und damit verbunden die Frage, wie viel sie in die Verbesserung ihrer Fähigkeiten investiert haben. Wer lange und viel gelernt hat, wer eventuell studiert hat, wer Erfahrungen in verschiedenen Betrieben gesammelt oder immer wieder Fortbildungen besucht hat, verfügt in der Regel über mehr Fähigkeiten. Alternativ könnte man auch von Fertigkeiten, Erfahrungen, Ressourcen oder Kompetenzen sprechen. Dieser Sachverhalt wird auch mit dem Begriff **Humankapital** gefasst. Es ist das Arbeitsvermögen jedes einzelnen, in das er oder sie in die Jahre investiert hat. Werden Menschen mit einem ungleichen Humankapital vor Aufgaben gestellt, so werden jene mit einem höheren Humankapital die Aufgabe wahrscheinlich besser und schneller bearbeiten. Weil von ihnen entsprechend erwartet wird, in einer bestimmten Zeit mehr zu leisten, erhalten sie mehr Lohn.

Karte 3

Es kommt vor, dass zwei Angestellte die gleiche Tätigkeit mehr oder minder gleich gut verrichten und dennoch die eine Person höher als die andere entlohnt wird. Der Grund dafür kann sein, dass die eine Person eine anspruchsvollere Ausbildung als die andere Person absolviert hat. Auch wenn sie nicht besser ist, wirkt ihre **Ausbildung als ein Signal**. Der oder die Arbeitnehmer*in signalisiert den Arbeitgeber*innen, dass er oder sie bereit ist, in sich zu investieren und sich diese Investition in einem höheren Gehalt widerspiegeln soll. In der Privatwirtschaft sind diese Unterschiede meist nur zu Beginn einer Tätigkeit relevant. Absolvent*innen einer Fachhochschule werden anfangs geringer entlohnt als Abgänger*innen einer Universität. Diese Unterschiede verschwinden aber bald, weil die Unternehmen eigene Qualifikations- und Beförderungssysteme kennen. Im öffentlichen Dienst kann es sein, dass eine unterschiedliche Ausbildung bis zur Pension Lohnunterschiede begründet.



Lohnunterschiede theoretisch erklärt – schwierige Variante

M3b Kärtchen

Karte 4

Zu den vielen Unterschieden zwischen den Menschen gehören auch Unterschiede bei der **Begabung und der Leistung**. So sind zum Beispiel nicht alle Körper für alle Sportarten gleich geeignet, nicht alle Menschen sind gleich intelligent und nicht alle sind willens, all ihre Tatkraft in die Arbeit zu stecken. Entsprechend leisten einzelne Menschen Unterschiedliches. Hinzu kommt der **Zufall**. Wer bei der Coronapandemie seine Textilmaschinen auf Maskenproduktion umstellen konnte, verdiente ebenso viel Geld wie Hersteller von Impfstoffen. Ohne die Pandemie wären ihre Talente vielleicht für immer verborgen geblieben.

Karte 5

Die zehn bestbezahlten Entertainer Hollywoods verdienten im Jahr 2022 130 Mio. \$ (Bob Dylan, Platz 10) und 530 Mio. \$ (Peter Jackson, Regisseur von „Herr der Ringe“, Platz 1)¹. Hier wirkt das sogenannte **Superstarphänomen**. Kinobesucher*innen wollen zum Beispiel „Herr der Ringe“ sehen und es bedeutet nur einen sehr geringen Mehraufwand, ob der Film in 100 oder in 1.000 Kinos gezeigt wird. So werden die Spitzengehälter möglich.

Karte 6

Für Arbeitgeber*innen sind Löhne Kosten. Je höher die Löhne, desto teurer werden die Güter und Dienstleistungen, die die Arbeitgeber*innen verkaufen möchten. Daher haben sie Interesse daran, geringe Löhne zu zahlen. Das kann eventuell zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitnehmer*innen führen, die bereit sind, für noch geringere Löhne zu arbeiten. Im Extremfall führt das dazu, dass sie zwar arbeiten, aber dennoch nicht genug für ein würdiges Leben erwirtschaften. Daher gibt es in vielen Staaten **Mindestlöhne**. Sie werden vom Staat und von den Gewerkschaften festgelegt. Sie sichern die Einkommen nach unten ab. Das kann dazu führen, dass der Unterschied zwischen ungelerten Arbeitskräften und jenen mit einer Ausbildung relativ gering wirkt.



Lohnunterschiede theoretisch erklärt – schwierige Variante

M3c Kärtchen

Karte 7

In vielen Staaten, darunter auch in Österreich, ist es Arbeitnehmer*innen ausdrücklich erlaubt, sich in **Gewerkschaften** und Berufsverbänden zu vereinigen, um kollektiv für ihre Löhne zu kämpfen. Ein hoher Grad an gewerkschaftlicher Organisation oder eine lange Gewerkschaftstradition führen zu höheren Löhnen (z. B. in der Industrie). Umgekehrt fällt es in manchen Branchen sehr schwer, die Arbeitnehmer*innen zu organisieren (z. B. bei Lieferdiensten oder in der ambulanten Pflege).

Karte 8

In manchen Unternehmen werden höhere Löhne bezahlt als gezahlt werden müssten. Sie liegen zum Beispiel über dem Mindest-, Kollektiv- oder Marktlohn. Für das Unternehmen ist das dennoch sinnvoll, denn so binden sie Mitarbeiter*innen samt deren Wissen und Erfahrungen ans Unternehmen. Zudem steigt die Motivation der Mitarbeiter*innen. Das Phänomen wird **Effizienzlohn** genannt.

Karte 9

Nicht alles auf dem Markt wird allein über Angebot und Nachfrage beziehungsweise Kosten und Nutzen geregelt. Oft spielen bei Kauf- und Vertragsentscheidungen Emotionen, Vorlieben und Vorurteile eine große Rolle. Es werden österreichische Ärzte oder schlanke Verkäuferinnen bevorzugt – es kommt zu **Diskriminierungen**. Dies kann durch den Staat, die Arbeitgeber*innen und durch Kund*innen geschehen. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt zwar Menschen in der Arbeitswelt vor Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung, aber in der beruflichen Praxis ist leider nicht jede Form von Diskriminierung als solche erkennbar und wird somit nicht zur Anzeige gebracht.

Den Betroffenen bleiben berufliche Aufstiegschancen oder im schlimmsten Fall eine erhoffte Arbeitsstelle verwehrt. In den meisten Fällen sind verwehrt Aufstiegschancen mit stagnierenden Löhnen verbunden. Bekommt ein(e) Arbeitnehmer*in aufgrund einer subtilen Diskriminierung eine Arbeitsstelle nicht, muss sehr oft eine schlechter bezahlte Stelle angenommen werden.



Lohnunterschiede theoretisch erklärt – einfache Variante

M4 Infoblatt

Die Begründung für Lohnunterschiede ist nicht leicht. Lohnunterschiede und Lohnungleichheiten sind nicht ident. Im ersten Fall entsteht der Eindruck, dass Unterschiede einfach existieren und auf die eine oder andere Weise auch zu rechtfertigen sind. Bei dem Wort Lohnungleichheiten schwingt bereits mit, dass die unterschiedlichen Löhne Gleichheitsgebote verletzt und daher rechtfertigungspflichtig sind.

In der Arbeitsmarktforschung werden eine ganze Reihe von Gründen genannt. Sie helfen, um ein klareres Bild für Lohnunterschiede zu entwickeln.

Lohndifferenzierung. Arbeitgeber*innen reagieren damit auf die unterschiedliche Nachfrage von Arbeitsstellen. So müssen Arbeitsstellen, die nicht sehr begehrt sind und für die es wenige Interessent*innen gibt, eventuell besser bezahlt werden als jene, für die es viele Interessent*innen gibt.

Bsp. Köch*in in einem Restaurant in der Nähe der Wohnung oder Köch*in auf einer Ölplattform.

Humankapital/Ausbildungsniveau: Wer lange und viel gelernt hat, wer eventuell studiert hat, wer Erfahrungen in verschiedenen Betrieben gesammelt oder immer wieder Fortbildungen besucht hat, verfügt in der Regel über mehr Fähigkeiten. Alternativ könnte man auch von Fertigkeiten, Erfahrungen, Ressourcen oder Kompetenzen sprechen. Weil diese Personen in einer bestimmten Zeit mehr leisten, erhalten sie mehr Lohn.

Gesetz des Marktes – Angebot an Arbeitskräften und Nachfrage nach diesen: Arbeitskräfte, die einen „Mangelberuf“ ausüben, haben größere Chancen, Einfluss auf ihr Lohnniveau zu nehmen als Arbeitskräfte, die mit einer hohen Konkurrenz innerhalb ihrer Branche zu kämpfen haben.

Die zehn bestbezahlten Entertainer Hollywoods verdienten im Jahr 2022 130 Mio. \$ (Bob Dylan, Platz 10) und 530 Mio. \$ (Peter Jackson, Regisseur von „Herr der Ringe“, Platz 1)¹. Hier wirkt das sogenannte **Superstarphänomen**. Kinobesucher*innen wollen zum Beispiel „Herr der Ringe“ sehen und es bedeutet nur einen sehr geringen Mehraufwand, ob der Film in 100 oder in 1.000 Kinos gezeigt wird. So werden die Spitzengehälter möglich.

Für Arbeitgeber*innen sind Löhne Kosten. Daher haben sie Interesse daran, geringe Löhne zu zahlen, um den Preis der Waren und Dienstleistungen niedrig zu halten. Das kann eventuell zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitnehmer*innen führen, die bereit sind, für noch geringere Löhne zu arbeiten. Im Extremfall führt das dazu, dass sie zwar arbeiten, aber dennoch nicht genug für ein würdiges Leben erwirtschaften. Daher gibt es in vielen Staaten **Mindestlöhne**. Sie werden vom Staat und von den Gewerkschaften festgelegt. Sie sichern die Einkommen nach unten ab. In vielen Staaten, darunter auch in Österreich, ist es Arbeitnehmer*innen ausdrücklich erlaubt, sich in **Gewerkschaften** und Berufsverbänden zu vereinigen, um kollektiv für ihre Löhne zu kämpfen. Ein hoher Grad an gewerkschaftlicher Organisation oder eine lange Gewerkschaftstradition führen zu höheren Löhnen (z.B. in der Industrie). Umgekehrt fällt es in manchen Branchen sehr schwer, die Arbeitnehmer*innen zu organisieren (z.B. bei Lieferdiensten oder in der ambulanten Pflege).



Lohnunterschiede theoretisch erklärt – schwierige Variante

M5a Infoblatt (Vorderseite)

Die Begründung für Lohnunterschiede ist nicht leicht. Lohnunterschiede und Lohnungleichheiten sind nicht ident. Im ersten Fall entsteht der Eindruck, dass Unterschiede einfach existieren und auf die eine oder andere Weise auch zu rechtfertigen sind. Bei dem Wort Lohnungleichheiten schwingt bereits mit, dass die unterschiedlichen Löhne Gleichheitsgebote verletzen und daher rechtfertigungspflichtig sind.

In der Arbeitsmarktforschung werden eine ganze Reihe von Gründen genannt. Sie helfen, um ein klareres Bild für Lohnunterschiede zu entwickeln.

Nicht alle Tätigkeiten sind gleich schwierig, gleich anerkannt, gleich gefährlich, gleich schön und so weiter. Selbst bei an sich gleichen Arbeiten ist das der Fall. Beispiele dafür sind die Tätigkeit von Köch*innen und der Ort, wo sie arbeiten: Es macht einen Unterschied, ob in einer großen Kantine, auf einer kleinen Hütte in den Bergen oder auf einer Ölplattform gekocht wird. Wenn nun alle Köch*innen am liebsten in einer großen Kantine in der Nähe ihre Wohnung arbeiten wollen, dann kann diese Kantine weniger bezahlen. Die Tätigkeit auf Ölplattformen hingegen muss höher entlohnt werden. Der entscheidende Begriff lautet **Lohndifferenzierung**. Arbeitgeber*innen reagieren damit auf die unterschiedliche Nachfrage von Arbeitsstellen.

Menschen unterscheiden sich in vielen Hinsichten. Wichtig sind ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und damit verbunden die Frage, wie viel sie in die Verbesserung ihrer Fähigkeiten investiert haben. Wer lange und viel gelernt hat, wer eventuell studiert hat, wer Erfahrungen in verschiedenen Betrieben gesammelt oder immer wieder Fortbildungen besucht hat, verfügt in der Regel über mehr Fähigkeiten. Alternativ könnte man auch von Fertigkeiten, Erfahrungen, Ressourcen oder Kompetenzen sprechen. Dieser Sachverhalt wird auch mit dem Begriff **Humankapital** gefasst. Es ist das Arbeitsvermögen jedes einzelnen, in das er oder sie in die Jahre investiert hat. Werden Menschen mit einem ungleichen Humankapital vor Aufgaben gestellt, so werden jene mit einem höheren Humankapital die Aufgabe wahrscheinlich besser und schneller bearbeiten. Weil sie in einer bestimmten Zeit mehr leisten, erhalten sie mehr Lohn.

Es kommt vor, dass zwei Angestellte die gleiche Tätigkeit mehr oder minder gleich gut verrichten und dennoch die eine Person höher als die andere entlohnt wird. Der Grund dafür kann sein, dass die eine Person eine anspruchsvollere Ausbildung als die andere Person absolviert hat. Auch wenn sie nicht besser ist, wirkt ihre **Ausbildung als ein Signal**. Der oder die Arbeitnehmer*in signalisiert den Arbeitgeber*innen, dass er / sie bereit ist, in sich zu investieren und auf Gehalt zu verzichten. In der Privatwirtschaft sind diese Unterschiede meist nur zu Beginn einer Tätigkeit relevant. Absolvent*innen einer Fachhochschule werden anfangs geringer entlohnt als Abgänger*innen einer Universität. Diese Unterschiede verschwinden aber bald, weil die Unternehmen eigene Qualifikations- und Beförderungssysteme kennen. Im öffentlichen Dienst kann es sein, dass eine unterschiedliche Ausbildung bis zur Pension Lohnunterschiede begründet.

Zu den vielen Unterschieden zwischen den Menschen gehören auch Unterschiede bei der **Begabung und der Leistung**. So sind zum Beispiel nicht alle Körper für alle Sportarten gleich geeignet, nicht alle Menschen sind gleich intelligent und nicht alle sind willens, all ihre Tatkraft in die Arbeit zu stecken. Entsprechend leisten einzelne Menschen Unterschiedliches. Hinzu kommt der **Zufall**. Wer bei der Coronapandemie seine Textilmaschinen auf Maskenproduktion umstellen konnte, verdiente viel ebenso viel Geld wie Hersteller von Impfstoffen. Ohne die Pandemie wären ihre Talente vielleicht für immer verborgen geblieben.



Lohnunterschiede theoretisch erklärt – schwierige Variante

M5b Infoblatt (Rückseite)

Die zehn bestbezahlten Entertainer Hollywoods verdienten im Jahr 2022 130 Mio. \$ (Bob Dylan, Platz 10) und 530 Mio. \$ (Peter Jackson, Regisseur von „Herr der Ringe“, Platz 1). Hier wirkt das sogenannte **Superstarphänomen**. Kinobesucher*innen wollen zum Beispiel „Herr der Ringe“ sehen und es bedeutet nur einen sehr geringen Mehraufwand, ob der Film in 100 oder in 1.000 Kinos gezeigt wird. So werden die Spitzengehälter möglich.

Für Arbeitgeber*innen sind Löhne Kosten. Je höher die Löhne, desto teurer werden die Güter und Dienstleistungen, die die Arbeitgeber*innen verkaufen möchten. Daher haben sie Interesse daran, geringe Löhne zu zahlen. Das kann eventuell zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitnehmer*innen führen, die bereit sind, für noch geringere Löhne zu arbeiten. Im Extremfall führt das dazu, dass sie zwar arbeiten, aber dennoch nicht genug für ein würdiges Leben erwirtschaften. Daher gibt es in vielen Staaten **Mindestlöhne**. Sie werden vom Staat und von den Gewerkschaften festgelegt. Sie sichern die Einkommen nach unten ab. Das kann dazu führen, dass der Unterschied zwischen ungelerten Arbeitskräften und jenen mit einer Ausbildung relativ gering wirkt. In vielen Staaten, darunter auch in Österreich, ist es Arbeitnehmer*innen ausdrücklich erlaubt, sich in **Gewerkschaften** und Berufsverbänden zu vereinigen, um kollektiv für ihre Löhne zu kämpfen. Ein hoher Grad an gewerkschaftlicher Organisation oder eine lange Gewerkschaftstradition führen zu höheren Löhnen (z. B. in der Industrie). Umgekehrt fällt es in manchen Branchen sehr schwer, die Arbeitnehmer*innen zu organisieren (z. B. bei Lieferdiensten oder in der ambulanten Pflege).

In manchen Unternehmen werden höhere Löhne bezahlt als gezahlt werden müssten. Sie liegen zum Beispiel über dem Mindest-, Kollektiv- oder Marktlohn. Für das Unternehmen ist das dennoch sinnvoll, denn so binden sie Mitarbeiter*innen samt deren Wissen und Erfahrungen ans Unternehmen. Zudem steigt die Motivation der Mitarbeiter*innen. Das Phänomen wird **Effizienzlohn** genannt.

Nicht alles auf dem Markt wird allein über Angebot und Nachfrage beziehungsweise Kosten und Nutzen geregelt. Oft spielen bei Kauf- und Vertragsentscheidungen Emotionen, Vorlieben und Vorurteile eine große Rolle. Es werden österreichische Ärzte oder schlanke Verkäuferinnen bevorzugt – es kommt zu **Diskriminierungen**. Dies kann durch den Staat, die Arbeitgeber*innen und durch Kund*innen geschehen. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt zwar Menschen in der Arbeitswelt vor Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung, aber in der beruflichen Praxis ist leider nicht jede Form von Diskriminierung als solche erkennbar und wird somit nicht zur Anzeige gebracht.

Den Betroffenen bleiben berufliche Aufstiegschancen oder im schlimmsten Fall eine erhoffte Arbeitsstelle verwehrt. Bekommt ein(e) Arbeitnehmer*in aufgrund einer subtilen Diskriminierung eine Arbeitsstelle nicht, muss sehr oft eine schlechter bezahlte Stelle angenommen werden.



Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten

M6a Fall 1: Spitzensportler*innen und ihr Einkommen

Erling Haaland führt das Ranking der wertvollsten Fußballspieler weltweit an: Der Marktwert des norwegischen Nationalspielers, aktuell bei Manchester City unter Vertrag, liegt bei 170 Millionen Euro. Er erhält ein monatliches Gehalt von 4,3 Mio. € in dieser Saison, sein Jahresgehalt beträgt 51,0 Mio. €. (2023)

Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/668640/umfrage/wertvollste-fussballprofis-weltweit/> (01.05.2023)

*Gehälter dieser Größenordnung motivieren die begünstigten Sportler*innen und andere, noch härter zu trainieren, um noch besser zu werden.*

*Sportler*innen, wie Haaland, erhalten dieses Gehalt, weil sie Fans in die Stadien locken und das (Medien-)Interesse an ihren Clubs steigern.*

*Derart hohe Gehälter sind völlig überzogen und ungerecht gegenüber anderen Spieler*innen der gleichen Mannschaft bzw. Nachwuchssportler*innen. Die Sportler*innen verdienen auf Kosten ihrer Anhänger*innen, die überbezahlte Fanartikel und Eintrittskarten bzw. Markensportartikel kaufen.*

1. Findet ihr die extrem hohen Gehälter im Spitzensport gerechtfertigt? Sucht – gemeinsam in Kleingruppen mit 3-4 Mitschüler*innen – sowohl nach Argumenten, die dafür sprechen, als auch nach Gegenargumenten, die Gehälter im Spitzensport zu begrenzen! Begründet eure Antworten!
2. Mit welchen Maßnahmen könnte man die auseinanderklaffenden Gehaltsunterschiede im Sport (zwischen einzelnen Sportarten bzw. zwischen jungen, aufstrebenden Sportler*innen und jenen, die berühmt sind), eindämmen? Schlagt geeignete Maßnahmen vor!

Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten

M6b Fall 2: Top-Manager*innen und ihr Einkommen

Der ehemalige Vorstandsvorsitzende der OMV, Rainer Seele, bekam im Jahr 2019 Bezüge in der Höhe von 7,24 Mio. Euro ausbezahlt.

Im Vergleich dazu kann ein Tankstellenmitarbeiter der OMV bei einer Vollzeit-Arbeit mit einem durchschnittlichen Brutto-Jahresgehalt von 22.800 Euro rechnen.

Quelle: <https://www.derstandard.at/story/2000117748239/omv-chef-rainer-seele-ist-mit-7-24-millionen-euro> (01.05.2023)

„Fat Cats“: Österreichs Topmanager verdienen in fünf Tagen ein mittleres Jahresgehalt

Die Vorstände der großen österreichischen börsennotierten Unternehmen brauchen heuer im Durchschnitt fünf Tage, um das mittlere Jahreseinkommen eines österreichischen Beschäftigten zu verdienen. Das hat eine Berechnung der Arbeiterkammer (AK) ergeben. Berücksichtigt man Feiertage und Wochenenden, fällt der sogenannte „Fat Cat Day“ laut AK damit heuer auf den 9. Jänner. Die Arbeiterkammer fordert im Zuge dessen ein „angemessenes“ Verhältnis zwischen Vorstands- und Belegschaftsgehältern.

Quelle: <https://www.derstandard.at/story/2000132360799/fat-cats-top-manager-verdienen-in-fuenf-tagen-ein-jahresgehalt> (01.05.2023)

*Um bestens qualifizierte Wirtschaftsexpert*innen mit ausgeprägten Managementfähigkeiten zu bekommen, müssen international vergleichbare Gehälter bezahlt werden.*

*Gut florierende, börsennotierte Unternehmen erwirtschaften hohe Gewinne, weil die Wirtschaftskompetenz ihrer Manager*innen entsprechend hoch ist. Deren Gehälter werden durch die hohen Gewinne mehr als wett gemacht.*

*Es sind eigentlich die Arbeiter*innen und Angestellten von großen Konzernen, die schuften und durch ihre harte Arbeit die hohen Managergehälter erarbeiten. Derart hohe Gehälter sind durch nichts zu rechtfertigen.*

Astronomisch hohe Gehälter gehören abgeschafft. Die Höhe von Managergehältern muss begrenzt werden.

1. Wie beurteilt ihr die sehr hohen Gehälter im Spitzenmanagementbereich? Sucht – gemeinsam in Kleingruppen mit 3-4 Mitschüler*innen – sowohl nach Argumenten, die für eine Begrenzung von Manager*innengehältern sprechen, als auch nach Gegenargumenten! Begründet eure Antworten!

2. Mit welchen Maßnahmen könnte man die auseinanderklaffenden Gehaltsunterschiede zwischen Manager*innen und Angestellten bzw. Arbeiter*innen des gleichen Unternehmens eindämmen? Schlagt geeignete Maßnahmen vor!



Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten

M6c Fall 3: Gender Pay Gap – ungleiche Entlohnung für gleiche Tätigkeit

Obwohl in den letzten Jahren Verbesserungen umgesetzt und dadurch die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verringert werden konnten, zählt Österreich nach wie vor zu den EU-Ländern mit dem größten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Diese Differenz wird meist mit dem EU-Indikator Gender Pay Gap veranschaulicht. In Österreich lag der Gender Pay Gap laut Eurostat 2020 bei 18,9 Prozent, und damit deutlich über dem EU-Schnitt (EU-27) von 13,0 Prozent.



Quelle: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> (01.05.2023)

Wenn Frauen für die gleiche Arbeit weniger bezahlt bekommen als Männer, gibt es genug Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren!

Der Gender Pay Gap wirkt auch im Alter nach und zwar in Form niedriger Pensionen. Frauen bleiben dadurch in allen Lebensphasen benachteiligt und von Männern oder Sozialleistungen abhängig.

1. Warum ist die unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit ungerecht?
Sucht – gemeinsam in Kleingruppen mit 3-4 Mitschüler*innen – nach Gründen, warum es zu diesem relativ großen Gender Pay Gap in Österreich kommt! Begründet eure Antworten!
2. Mit welchen Maßnahmen könnte man den Gender Pay Gap im Speziellen bzw. Lohnunterschiede generell (weiter) eindämmen?
Schlagt geeignete Maßnahmen vor!

M6c Fall 3: Gender Pay Gap – ungleiche Entlohnung für gleiche Tätigkeit (Zeitungsartikel)

Frauen verdienen weniger als Männer - vier eindeutige Gründe und eine Annahme erklären warum

Seit 2005 ging der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen deutlich auf 11,3 Prozent zurück, so eine Studie des Wifo. Für den verbleibenden Rest gibt es mehrere Gründe.

Wien. Eigentlich geht der Internationale Frauentag am 8. März auf eine politische Forderung zurück: das Wahlrecht für Frauen. Da zumindest in westlichen Demokratien dieses schon längst erfüllt ist, steht inzwischen ein ökonomisches Thema im Mittelpunkt: der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau. Gleiches Geld für gleiche Arbeit, lautet daher die gängige Parole. Denn dass Männer im Durchschnitt mehr verdienen als Frauen, ist Fakt. Aber geht es hierbei immer um die gleiche Arbeit? Oder gibt es Gründe, die den Unterschied erklären?

1. Wie hat sich der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen entwickelt?

Das Wifo hat sich in einer Studie die Entwicklung der Gehälter von Männern und Frauen angesehen. Und es kommt dabei zu einem erfreulichen Befund: Betrug der Unterschied bei den Brutto-Stundenlöhnen 2005 noch 20,5 Prozent des durchschnittlichen Gehalts von Frauen, so schrumpfte diese Differenz bis 2021 auf 11,3 Prozent. Zwei Gründe sind laut Studien-Mitautorin Christine Zulehner, die am Wifo und der Universität Wien forscht, dafür entscheidend. „Einerseits sind Frauen heute besser gebildet. Andererseits haben sie mehr Berufserfahrung.“ Hatten vor 18 Jahren Männer im Schnitt noch vier Jahre mehr Berufserfahrung als gleichaltrige Frauen, so sind es heute nur mehr zwei Jahre. Der Hauptgrund dafür ist laut Zulehner, dass der Wiedereinstieg nach der Babypause früher erfolge – etwa weil die Betreuungseinrichtungen für unter Dreijährige ausgebaut wurden. Das Wifo kommt im Gehaltsvergleich übrigens auf etwas andere Zahlen als jüngst die Statistik Austria, die 18,8 Prozent Differenz auswies. Ursache dafür ist eine etwas andere Datenbasis sowie vor allem die Einbeziehung des öffentlichen Sektors beim Wifo, während die Statistik Austria sich nur den Privatsektor angesehen hat.

2. Was sind die bekannten Gründe für die nach wie vor bestehende Differenz?

Vier wichtige Gründe macht das Wifo aus – diese erklären etwa 43 Prozent der Differenz. So arbeiten Frauen viel öfter in geringer entlohnten Berufen und Branchen als Männer. Das beginnt in jungen Jahren: In den Top 10 der beliebtesten Lehrberufe der Mädchen findet sich mit Metalltechnik nur ein einzelner technischer Beruf. Mädchen gehen vorzugsweise in den Handel, ins Büro oder werden Friseurin. Bei den Buben dagegen sind die drei beliebtesten Lehrberufe technische – angeführt vom Elektrotechniker.

Der wesentlichste erklärbare Grund für den Lohnunterschied ist jedoch, dass Frauen Mütter werden. Der Gender-Pay-Gap ist also in Wahrheit ein „Motherhood-Pay-Gap“, wie die Ökonomin Monika Köppl-Turyna stets betont. Die Lohnunterschiede seien hauptsächlich auf die berufliche Unterbrechung aufgrund der Kindererziehung zurückzuführen, sagt die Direktorin des Eco-Austria-Instituts. Danach verfestigen sich die Rollen: Sie steigt Teilzeit wieder ein, während er Überstunden macht und beruflich vorankommt. Oft bleibt das ein ganzes Leben so. „Mütter verdienen nicht nur weniger als Männer, sondern auch weniger als ihre kinderlosen Kolleginnen“, formuliert es Köppl-Turyna. Auch zehn Jahre nach der Geburt verdienen Mütter nur 67 Prozent ihrer kinderlosen „Zwillingsschwestern“. Was übrigens auch für Männer gelte, wenn sie ähnlich lang in Karenz gehen.

(Quelle: Hierländer, J. & Zirm, J. (2023): Frauen verdienen weniger als Männer - vier eindeutige Gründe und eine Annahme erklären warum. In: Die Presse, 07.03.2023)



In der Wifo-Studie macht sich die Babypause mit geringerer Berufserfahrung und dem weniger weiten Aufstieg in der Hierarchie bemerkbar. Keinen Nachteil haben Frauen inzwischen durch ihre Ausbildung, im Gegenteil: Da Frauen mittlerweile im Schnitt besser gebildet sind, müssten ihre Gehälter sogar höher liegen als jene der Männer. Aus diesem Bereich kommt statistisch somit ein negativer Beitrag. Allerdings gibt es neben diesen erklärbaren Gründen auch noch einen großen unerklärbaren Rest, dessen Anteil durch die Gesamtverbesserung sogar auf knapp 58 Prozent der Lohndifferenz angestiegen ist.

3. Worauf könnte der unerklärliche Rest zurückzuführen sein?

Beim unerklärbaren Rest kann sich einer Begründung nur angenähert werden. So gibt es laut Zulehner beispielsweise „wissenschaftliche Evidenz, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen nach weniger Gehalt fragen“. In diesem Zusammenhang ließ das deutsche Bundesarbeitsgericht unlängst mit einem Urteil aufhorchen: Die schlechtere Bezahlung einer Mitarbeiterin könne nicht damit begründet werden, dass der männliche Kollege mit den gleichen Verantwortlichkeiten mehr Geschick in Gehaltsverhandlungen gezeigt habe.

Allerdings berichten Verhaltensökonominnen, dass Frauen weniger gemocht werden, wenn sie hart auftreten. Fordern sie mehr Gehalt, wirken sie unsympathisch. Deshalb ist das Urteil des deutschen Arbeitsgerichts so bahnbrechend. „Sollten Firmen als Reaktion auf dieses Urteil die Gehälter anpassen, weil sie zum Beispiel befürchten müssen, verklagt zu werden, dann könnte der Lohnunterschied aus diesem Grund sinken“, folgert das Wifo.

4. Was könnte getan werden, um den Lohnunterschied weiter zu verringern?

Der Ausbau der Kinderbetreuung und die so geschaffene bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Schritt. Fraglich ist, wie es geschafft werden kann, mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern. In den HTLs oder bei technischen Lehrberufen ist trotz aller Bemühungen der Mädchenanteil weiterhin klein. Hilfreich wäre laut Zulehner zudem mehr Lohntransparenz in den Unternehmen. Diese wurde am Dienstag auch vom deutschen Arbeitsminister, Hubertus Heil, gefordert. Das habe etwa in Dänemark einen starken Effekt gehabt. Die in Österreich bestehende Regelung für die Einsichtnahme über den Betriebsrat ist laut Zulehner nicht einfach genug.

(Quelle: Hierländer, J. & Zirm, J. (2023): Frauen verdienen weniger als Männer - vier eindeutige Gründe und eine Annahme erklären warum. In: Die Presse, 07.03.2023)



M6c Fall 3: Gender Pay Gap – ungleiche Entlohnung für gleiche Tätigkeit (Zeitungsartikel gekürzt)

2. Was sind die bekannten Gründe für die nach wie vor bestehende Differenz?

Vier wichtige Gründe macht das Wifo aus – diese erklären etwa 43 Prozent der Differenz. So arbeiten Frauen viel öfter in geringer entlohnten Berufen und Branchen als Männer. Das beginnt in jungen Jahren: In den Top 10 der beliebtesten Lehrberufe der Mädchen findet sich mit Metalltechnik nur ein einzelner technischer Beruf. Mädchen gehen vorzugsweise in den Handel, ins Büro oder werden Friseurin. Bei den Buben dagegen sind die drei beliebtesten Lehrberufe technische – angeführt vom Elektrotechniker.

Der wesentlichste erklärbare Grund für den Lohnunterschied ist jedoch, dass Frauen Mütter werden. Der Gender-Pay-Gap ist also in Wahrheit ein „Motherhood-Pay-Gap“, wie die Ökonomin Monika Köppl-Turyna stets betont. Die Lohnunterschiede seien hauptsächlich auf die berufliche Unterbrechung aufgrund der Kindererziehung zurückzuführen, sagt die Direktorin des Eco-Austria-Instituts. Danach verfestigen sich die Rollen: Sie steigt Teilzeit wieder ein, während er Überstunden macht und beruflich vorankommt. Oft bleibt das ein ganzes Leben so. „Mütter verdienen nicht nur weniger als Männer, sondern auch weniger als ihre kinderlosen Kolleginnen“, formuliert es Köppl-Turyna. Auch zehn Jahre nach der Geburt verdienen Mütter nur 67 Prozent ihrer kinderlosen „Zwillingsgeschwestern“. Was übrigens auch für Männer gelte, wenn sie ähnlich lang in Karenz gehen.

In der Wifo-Studie macht sich die Babypause mit geringerer Berufserfahrung und dem weniger weiten Aufstieg in der Hierarchie bemerkbar. Keinen Nachteil haben Frauen inzwischen durch ihre Ausbildung, im Gegenteil: Da Frauen mittlerweile im Schnitt besser gebildet sind, müssten ihre Gehälter sogar höher liegen als jene der Männer. Aus diesem Bereich kommt statistisch somit ein negativer Beitrag. Allerdings gibt es neben diesen erklärbaren Gründen auch noch einen großen unerklärlichen Rest, dessen Anteil durch die Gesamtverbesserung sogar auf knapp 58 Prozent der Lohndifferenz angestiegen ist.

3. Worauf könnte der unerklärliche Rest zurückzuführen sein?

Beim unerklärlichen Rest kann sich einer Begründung nur angenähert werden. So gibt es laut Zulehner beispielsweise „wissenschaftliche Evidenz, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen nach weniger Gehalt fragen“. In diesem Zusammenhang ließ das deutsche Bundesarbeitsgericht unlängst mit einem Urteil aufhorchen: Die schlechtere Bezahlung einer Mitarbeiterin könne nicht damit begründet werden, dass der männliche Kollege mit den gleichen Verantwortlichkeiten mehr Geschick in Gehaltsverhandlungen gezeigt habe.

Allerdings berichten Verhaltensökonominnen, dass Frauen weniger gemocht werden, wenn sie hart auftreten. Fordern sie mehr Gehalt, wirken sie unsympathisch. Deshalb ist das Urteil des deutschen Arbeitsgerichts so bahnbrechend. „Sollten Firmen als Reaktion auf dieses Urteil die Gehälter anpassen, weil sie zum Beispiel befürchten müssen, verklagt zu werden, dann könnte der Lohnunterschied aus diesem Grund sinken“, folgert das Wifo.

4. Was könnte getan werden, um den Lohnunterschied weiter zu verringern?

Der Ausbau der Kinderbetreuung und die so geschaffene bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Schritt. Fraglich ist, wie es geschafft werden kann, mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern. In den HTLs oder bei technischen Lehrberufen ist trotz aller Bemühungen der Mädchenanteil weiterhin klein. Hilfreich wäre laut Zulehner zudem mehr Lohntransparenz in den Unternehmen. Diese wurde am Dienstag auch vom deutschen Arbeitsminister, Hubertus Heil, gefordert. Das habe etwa in Dänemark einen starken Effekt gehabt. Die in Österreich bestehende Regelung für die Einsichtnahme über den Betriebsrat ist laut Zulehner nicht einfach genug.

(gekürzt: Quelle: Hierländer, J. & Zirm, J. (2023): Frauen verdienen weniger als Männer - vier eindeutige Gründe und eine Annahme erklären warum. In: Die Presse, 07.03.2023.)

Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten

M6d Fall 4: Steuertarifstufen in Österreich (Vorderseite)

Tarifstufen Einkommen in Euro	Grenzsteuersatz 2016 bis 2019	Grenzsteuersatz 2020 bis 2021	Grenzsteuersatz 2022	Grenzsteuersatz 2023	Grenzsteuersatz ab 2024
11.000 und darunter	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
über 11.000 bis 18.000	25 %	20 %	20 %	20 %	20 %
über 18.000 bis 31.000	35 %	35 %	32,50 %	30 %	30 %
über 31.000 bis 60.000	42 %	42 %	42 %	41 %	41 %
über 60.000 bis 90.000	48 %	48 %	48 %	48 %	48 %
über 90.000 bis 1.000.000	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
über 1.000.000	55 %	55 %	55 %	55 %	55 %

Quelle: <https://www.bmf.gv.at/themen/steuern/arbeitnehmerinnenveranlagung/steuertarif-steuerabsetzbetraege/steuertarif-steuerabsetzbetraege.html> (01.05.2023)

Zum Vergleich:

Kapital bzw. Kapitalerträge werden mit 25% besteuert.
Der Höchststeuersatz auf Einkommen liegt bei 55%.

Die unterschiedlichen Lohnsteuerstufen dienen in einem Sozialstaat wie Österreich unter anderem dazu, Einkommensunterschiede innerhalb der Gesellschaft auszugleichen bzw. Gelder durch Sozialleistungen (→ welche?) umzuverteilen.

Die hohe Besteuerung erwerbstätiger Menschen wirkt nicht motivierend, Vollzeit zu arbeiten. Jene, die die Hälfte der Arbeitszeit leisten, bekommen etwa 2/3 ihres Gehalts.

In schlechter entlohnten Berufen macht es Sinn, Teilzeit zu arbeiten, weil man keine oder nur wenig Lohnsteuer bezahlt.

1. Inwieweit leisten die Steuertarifstufen in Österreich einen Beitrag, Unterschiede bei der Entlohnung auszugleichen? Inwieweit sind diese unabdingbar für eine gerechte Finanzierung unseres Sozial- und Wohlfahrtsstaates?

Sucht – gemeinsam in Kleingruppen mit 3-4 Mitschüler*innen – sowohl nach Argumenten, die für die Steuertarifstufen in Österreich sprechen, als auch nach Gegenargumenten! Begründet eure Antworten!

Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten

M6d Fall 4: Steuertarifstufen in Österreich (Rückseite)

2. Warum können scheinbare Vorteile (geringes Stundenausmaß, um keine Lohnsteuer zu bezahlen, bewusste Stundenreduktion im Sinne der Work-Life-Balance) – aus der Sicht einer einzelnen Person – nachteilig für die gesamte Volkswirtschaft sein? Begründet!

Inwieweit können folgende zwei Statements als Plädoyer für Vollzeitarbeit verstanden werden?

Durch welche Maßnahmen könnte das „Arbeitsvolumen gemessen in Stunden“ gesteigert werden?

Erklärt, was der oder die Autor*in meint!

„Und wenn die Pro-Kopf-Einkommen durch die wachsende Bevölkerung nicht noch weiter geschmälert werden sollen, muss das Arbeitsvolumen – gemessen in Stunden, nicht in Köpfen – wenigstens so schnell wachsen wie die Einwohnerzahl. Aktuell sind wir auf einem anderen Trend. Wenigstens sollten Geflüchtete in Österreich möglichst schnell und umfassend in Beschäftigung gebracht werden.“

(Gabriel Felbermayr, Direktor des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung und Professor an der Wirtschaftsuniversität Wien, „Das Ende der Illusion“, Profil 05. März 2023)

„.... Problematisch wird der Drang zur Teilzeit dann, wenn der Arbeitskräftemangel zu Wohlstandsverlusten führt. Oder wenn die Abwägung Teil- oder Vollzeit zu einer finanziellen Kosten-Nutzen-Rechnung um Haben oder Nichthaben diverser Förderungen wird.“

(Jeannine Hierländer „Frauen sind keine Opfer, die man ideologisch retten muss“, Die Presse, 08. März 2023)



Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten

M6e Fall 5: Mindestlöhne – eine Maßnahme für mehr Lohngerechtigkeit?

Eine gute Nachricht bezüglich Einkommen in den ÖBB haben einige von euch vielleicht bereits den Medien entnehmen können - CEO Andreas Matthä hat kürzlich angekündigt: Unabhängig vom Ausgang des KV-Abschlusses werden die ÖBB ab 2023 den Mindestlohn im Konzern auf 2.000 Euro brutto anheben. Das bedeutet zum einen für einige Kolleg:innen eine spürbare Verbesserung. Für potentielle Neueinsteiger:innen ist es überdies ein wichtiges Signal, dass bei den ÖBB von Anfang an fair bezahlt wird. Das macht unseren Konzern zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber.

Die ÖBB News ist eine Information der ÖBB
Konzernkommunikation/Newsroom (interne.kom@oebb.at) an
Mitarbeiter:innen des Konzerns.

(ÖBB-internes Schreiben, November 2022)

KV-Abschluss: Kollektivvertragslohn
CEO Matthä – Vorstandsvorsitzender der ÖBB Holding

Mindestlöhne sind Zeichen einer fairen Entlohnung und Wertschätzung jeder geleisteten Arbeit. Mindestlöhne sind ein Motivationsfaktor und machen das Alltagsleben leistbarer.

Mindestlöhne sind nur ‚Kosmetik‘ und bringen den Arbeitskräften wenig. Jährliche, kräftige, inflationsangepasste Lohnsteigerungen sind besser.

1. Was spricht für eine Erhöhung der besagten Mindestlöhne? Könnte eurer Meinung nach die Anhebung des Mindestlohns – im Sinne der Gerechtigkeit – Auswirkungen auf die Lohn- und Gehaltsstruktur im gesamten Unternehmen haben? Sucht – gemeinsam in Kleingruppen mit 3-4 Mitschüler*innen – sowohl nach Argumenten, die dafür als auch dagegen sprechen. Begründet eure Antworten!
2. Welche sind die Auswirkungen von Lohnerhöhungen auf die erbrachten Dienstleistungen oder erzeugten Waren in einem Unternehmen? Findet eine Erklärung!
3. Stellen Mindestlöhne eine geeignete Maßnahme dar, Lohnunterschiede einzudämmen bzw. gibt es noch andere Maßnahmen? Schlagt geeignete Maßnahmen vor!

Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten

M6f Fall 6: Das schwedische Modell der Einkommenstransparenz

Darum sind in Schweden Einkünfte und Schulden öffentlich

Wer etwa wissen möchte, welche steuerpflichtigen Einkommen der Nachbar oder Chef im letzten Jahr aus Arbeit und Kapital hatte, kann dies einfach im jährlich erscheinenden Steuerkalender nachschauen. Der ist in gedruckter Form mehrere Telefonbücher dick. Einzelteile können aber nach Wohnorten bestellt werden.

Regelung gilt auch für Ausländer*innen

In dem Steuerkataster sind alle erwachsenen Bürger Schwedens namentlich mit Geburtsdatum und Ehestand erfasst – übrigens auch Ausländer*innen mit Wohnsitz in Schweden. Nicht aufgelistet wird, woher genau die Einkünfte aus Arbeit und Kapital stammen.

System erleichtert Gehaltsverhandlungen

Ganz konkrete und wenig anrühige Vorteile können aber auch Arbeitnehmer*innen auf Jobsuche oder vor Gehaltsverhandlungen erwarten. Das System erleichtert Gehaltsverhandlungen erheblich. Wenn leicht zu recherchieren ist, was Kolleg*innen in der eigenen Abteilung oder bei der Konkurrenz verdienen, ist es fast unmöglich, viel zu hoch oder zu niedrig zu pokern.

Ein weiteres Einsatzgebiet

Die auch in Schweden noch teils großen aber im Vergleich zu Deutschland geringeren Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen werden enthüllt. Eine Mitarbeiterin kann überprüfen, was die männlichen Kollegen, die die gleiche Arbeit verrichten, verdienen. Klauseln in Arbeitsverträgen, die ein Stillschweigen zum eigenen Gehalt gegenüber Dritten auferlegen, wären in Schweden undenkbar und zudem sinnlos.

Quelle (adaptiert): <https://www.morgenpost.de/vermishtes/article211576155/Darum-sind-in-Schweden-Einkuenfte-und-Schulden-oeffentlich.htm>
(01.05.2023)

1. Schweden geht den Weg einer größtmöglichen Transparenz, was Einkommen und Löhne betrifft.

Wäre dieses Beispiel auch ein gangbarer Weg in Österreich? Worin liegen die Vorteile?

Sucht – gemeinsam in Kleingruppen mit 3-4 Mitschüler*innen – sowohl nach Argumenten, die dafür als auch dagegen sprechen. Begründet eure Antworten!

2. Welche Nachteile dieser Art von Transparenz könnte es geben? Begründet!



Lösungen

M1–M2 Lebendiges Diagramm – Lohnunterschiede theoretisch erklärt – einfache Variante

Vorschlag für eine Zuordnung der Porträts (1-20) zu den theoretischen Erklärungen (Karten 1-5)

Porträt 1	Karte	2	Porträt 11	Karte	1
Porträt 2	Karte	5	Porträt 12	Karte	1
Porträt 3	Karte	3	Porträt 13	Karte	5
Porträt 4	Karte	2	Porträt 14	Karte	5
Porträt 5	Karte	5	Porträt 15	Karte	1
Porträt 6	Karte	2	Porträt 16	Karte	2
Porträt 7	Karte	2	Porträt 17	Karte	5
Porträt 8	Karte	4	Porträt 18	Karte	5
Porträt 9	Karte	5	Porträt 19	Karte	2
Porträt 10	Karte	2	Porträt 20	Karte	5

M1–M3 Lebendiges Diagramm – Lohnunterschiede theoretisch erklärt – schwierige Variante

Vorschlag für eine Zuordnung der Porträts (1-20) zu den theoretischen Erklärungen (Karten 1-8)

Porträt 1	Karte	2, 3	Porträt 11	Karte	6, 7, 8
Porträt 2	Karte	3, 6	Porträt 12	Karte	1, 6, 7
Porträt 3	Karte	8	Porträt 13	Karte	6, 7
Porträt 4	Karte	1, 2, 8	Porträt 14	Karte	6, 7, 8
Porträt 5	Karte	1, 4, 6	Porträt 15	Karte	1, 6, 7, 8
Porträt 6	Karte	1, 6, 7, 8	Porträt 16	Karte	2, 7, 8
Porträt 7	Karte	2, 3	Porträt 17	Karte	4, 6, 9
Porträt 8	Karte	2, 3, 5, 8	Porträt 18	Karte	2, 7, 8
Porträt 9	Karte	6, 7	Porträt 19	Karte	3, 6, 7, 8
Porträt 10	Karte	2, 3	Porträt 20	Karte	4, 6, 7, 8

Die Zuordnungen sind Vorschläge, aber keine unverrückbaren Tatsachen. Es gibt sicher mehrere Möglichkeiten, die Porträts zuzuordnen. Die Lernenden sollen Überlegungen anstellen, was bei ihrem Porträt der – aus ihrer Sicht – Hauptgrund für die Höhe des Lohnes bzw. Gehalts ist.

M6 Lohnungleichheiten: Werte, Gerechtigkeit und Ausgleichsmöglichkeiten – Antwortmöglichkeiten (keine Vollständigkeit der Ideen)

M6a: Spitzensportler*innen

Argumente für höchste Gehälter:

Im Sport viel verdienen zu können, ist ein Ansporn für viele junge Menschen, diesen Weg, das harte Training, Rückschläge durch Verletzungen, ... auf sich zu nehmen.



Superstars im Sport sind Werbeikonen. Sie steigern die Verkaufszahlen von Fanartikeln, bringen scharenweise Fans in die Stadien und bei einem Aufstieg in hohe Spielklassen hohe Einnahmen durch Fernsehübertragungsrechte.

Derart hohe Gehälter könnten nicht bezahlt werden, wenn der Verein das Geld nicht verdienen würde und noch dazu Gewinne machen könnte.

Die Zeit, in der Sportstars erfolgreich sind, ist sehr kurz und begrenzt (Verletzungen).

Diese Stars müssen in kurzer Zeit sehr viel Geld verdienen, um den gewohnten Lebensstandard für das restliche Leben halten zu können.

Argumente dagegen:

Die Gehälter sind oft astronomisch hoch, dass eine Leistung im Sinne einer Wochenarbeitszeit diese nicht rechtfertigen kann.

Am freien (Spieler-)markt treiben sich die Gehälter gegenseitig nach oben, nur die allerbesten Vereine können sich so hohe Gehälter leisten, andere Vereine werden ausgedient.

Zwischen den Spieler*innen einer Mannschaft kann Neid und Missgunst entstehen, was schädlich für einen Mannschaftssport ist.

Fans finanzieren mit ihrem – oft bescheidenen – Einkommen über den Kauf überverteuerter Eintrittskarten und Fanartikel das Gehalt der Spitzensportler*innen mit.

Sponsoren wenden sich Spitzensportler*innen oder Spitzenvereinen zu, andere „Randsportarten“ werden kaum finanziell unterstützt, obwohl auch dort Sportler*innen hart trainieren.

Maßnahmen: Bestens verdienende Spitzensportler*innen sollten einen Teil (%-Satz) ihres Gehaltes für die Nachwuchsförderung zur Verfügung stellen.

M6b: Spitzenmanager*innen

Argumente für höchste Manager*innengehälter:

Auch bei Manager*innen herrscht das freie Spiel der Marktkräfte. Wenn jemand wirklich gut und erfolgreich ist, verdient er oder sie sich ein hohes Gehalt.

Manager*innen sichern durch ihr erfolgreiches Arbeiten viele Arbeitsplätze – auch in der Zukunft.

Manager*innen haben meist lange Arbeitstage, Geschäftsreisen; im Vorfeld haben sie ein anspruchsvolles Studium (auch im Ausland) abgeschlossen und Erfahrungen in unterschiedlichen Branchen und Unternehmen gesammelt.

Argumente dagegen:

Extrem hohe Gehälter („Fat Cat Day“) sind eine Pervertierung des Systems und Verachtung von hart arbeitenden Erwerbstätigen.

Neben Bonusausschüttungen für (börsennotierte) Unternehmen müsste es im Falle von Fehlentscheidungen und Misserfolgen durch Spitzenmanager*innen auch empfindliche Gehaltsabzüge geben.

Hohe Manager*innengehälter werden oft durch die Vielzahl an hart arbeitenden Mitarbeiter*innen verdient.

Die Mitarbeiter*innen profitieren nicht in gleichem Ausmaß von Unternehmenserfolgen wie Manager*innen.

Hohe Gehälter sind nicht gleichzusetzen mit einem hohen Maß an Können. Manche Manager*innen sind durch persönliche oder politische Kontakte in diese Position gelangt.

M6c: Gender Pay Gap

Ursachen für Lohnunterschiede (lt. Text aus „Die Presse“)



Frauen arbeiten in geringer entlohnten Berufen und Branchen (Handel, Büro, Friseur), während Männer vielfach technische Berufe ergreifen. Die berufliche Unterbrechung durch Mutterschaft und Kindererziehung mündet nach dem Wiedereinstieg oft in einer Teilzeitarbeit (→ Mütter verdienen weniger als kinderlose Frauen). Die Mutterschaft und die damit verbundene Unterbrechung führt zu einer geringeren Berufserfahrung. Frauen treten bei Gehaltsverhandlungen oft weniger „hart“ auf und sie wirken unsympathisch, wenn sie resolut ihre Gehaltsvorstellungen vorbringen.

Frauen verkaufen sich oft „unter ihrem Wert“. Sie sind froh, in der Nähe des Wohnortes Arbeit zu finden. Sie machen sich wenig Gedanken, wie viel Lohn/Gehalt ihnen eigentlich zustünde.

Aufgrund ihrer Familiensituation ist es ihnen nicht möglich, weiter entfernte und vielleicht besser bezahlte Arbeitsstellen anzunehmen.

Maßnahmen zur Reduktion der Lohn- und Gehaltsunterschiede:

Innerhalb eines Unternehmens müsste der Lohn/das Gehalt für bestimmte Tätigkeiten transparent dargestellt werden (wie z. B. in Dänemark).

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ als Werbemittel für Unternehmen. Das wäre ein Vorteil, wenn Arbeitskräfte knapp sind.

Mitarbeiter*innen müssten sich besser austauschen, um einen „Trumpf“ bei Gehaltsforderungen zu haben.

Bei vielen Arbeitgeber*innen herrscht die Meinung vor, dass Männer die „Haupternährer“ der Familie sind, Frauen bestenfalls ein „Zubrot“ verdienen.

Frauen sollten Vollzeit arbeiten; der Abstand zu den Männern würde sich dadurch verringern (v. a. auch in der Pension).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie müsste sichergestellt werden etwa durch den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Anstrengungen, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern, sollten unternommen werden („Girls‘ Day / Mädchen in die Technik“).

M6d: Steuertarifstufen

Argumente dafür:

Unterschiedlich hohe Steuertarifstufen sind gerecht, weil von niedrigen Einkommen wenig Lohnsteuer bezahlt werden kann. Niedrige Einkommen können nicht im gleichen Maße zur Befüllung des Sozialtopfes herangezogen werden.

Erwerbstätige, die hoch besteuert werden, verdienen noch immer genug, um sich ein angenehmes Leben leisten zu können. Sie können in höherem Maße an der Finanzierung des Sozialsystems mitwirken.

Argumente dagegen:

Das Steuersystem ist in gewisser Weise leistungsfeindlich. Gerade bei einem Arbeitskräftemangel müssten Arbeitskräfte motiviert werden, mehr zu arbeiten. Die Steuersätze auf Überstunden müssten gesenkt werden, weil sich sonst Mehrarbeit / Überstunden nicht lohnen.

Das Steuersystem macht es tatsächlich möglich, dass man bei einer Reduktion der Arbeitszeit um die Hälfte trotzdem 2/3 des vorherigen Einkommens bekommt.

Gabriel Felbermayr, Direktor des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung und Professor an der Wirtschaftsuniversität Wien, schreibt in seinem sehr interessanten Artikel „Das Ende der Illusion“, erschienen im Profil am 05. März 2023, an einer Stelle wie folgt:

„Und wenn die Pro-Kopf-Einkommen durch die wachsende Bevölkerung nicht noch weiter geschmälert werden sollen, muss das Arbeitsvolumen – gemessen in Stunden, nicht in Köpfen – wenigstens so schnell wachsen wie die Einwohnerzahl. Aktuell sind wir auf



einem anderen Trend. Wenigstens sollten Geflüchtete in Österreich möglichst schnell und umfassend in Beschäftigung gebracht werden.“

Jeannine Hierländer schreibt in ihrem Leitartikel in der Presse „Frauen sind keine Opfer, die man ideologisch retten muss“, erschienen am 08. März 2023, „.... Problematisch wird der Drang zur Teilzeit dann, wenn der Arbeitskräftemangel zu Wohlstandsverlusten führt. Oder wenn die Abwägung Teil- oder Vollzeit zu einer finanziellen Kosten-Nutzen-Rechnung um Haben oder Nichthaben diverser Förderungen wird.“

Diese zwei Zitate können so verstanden werden, dass in Österreich die in Summe geleisteten Arbeitsstunden steigen müssen, um kein sinkendes BIP oder Wohlstandsverluste in Kauf nehmen zu müssen. Dieses mehr an Arbeitsstunden kann erreicht werden, indem Geflüchtete oder reguläre Zuwanderer in den Arbeitsprozess eingegliedert werden, wie Felbermayr vorschlägt. Das kann auch erreicht werden, indem die Erwerbsquote, insbesondere jene der Frauen erhöht wird, oder eben indem mehr Menschen Vollzeit statt Teilzeit arbeiten. Jene, die bereits Vollzeit arbeiten, könnten Überstunden leisten, die allerdings (noch) mit einem hohen Steuersatz besteuert werden. Ein weiterer Ansatz ist, Schulabgänger*innen und Student*innen rasch in Beschäftigung zu bringen. Zu guter Letzt könnten auch angehende Pensionist*innen und Rentner*innen motiviert werden, über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus länger zu arbeiten. Um Wohlstandsverluste in Zukunft möglichst gering zu halten, werden diese Wege beschritten werden müssen.

Menschen, die ihr Einkommen aus Kapitalerträgen beziehen, werden weniger besteuert als jene, die arbeiten. → Vgl. Steuersatz auf Kapitalerträgen/Spitzensteuersatz auf Einkommen

M6e: Mindestlöhne

Argumente für eine Erhöhung:

Extrem hohe Manager*innengehälter könnten zugunsten von Mindestlöhnen im gleichen Unternehmen gekürzt werden bzw. an diese in Maßen umverteilt werden.

Die Anhebung der Mindestlöhne auf ein bestimmtes Niveau kann ein „Werbeinstrument“ für Unternehmen sein, um genügend Mitarbeiter zu bekommen.

Einkommen in allen Branchen steigen dank der Lohn- und Tarifverhandlungen jährlich in einem Ausmaß, das an die Inflation angepasst ist. Die Anhebung des Mindestlohns auf 2000 Euro brutto würde bei hohen und höheren Einkommen eine Erhöhung um einen geringeren Prozent-Wert bedeuten. Hohe und höhere Einkommen müssten deshalb nicht automatisch auch erhöht werden.

Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen verteuern mittel- und langfristig die erbrachten Dienstleistungen und erzeugten Waren, da diese Erhöhungen „eingepreist“ werden müssen.

Im Sinne eines freien Arbeitsmarktes muss es unterschiedlich hohe Löhne und Gehälter in einem Unternehmen geben, die die unterschiedlichen Anforderungen an die Mitarbeiter*innen berücksichtigen (Ausbildung, Know-how, Verantwortung, zeitlicher Arbeitsaufwand, ...).

Mindestlöhne sind ein wichtiges Signal, auch was die Wertschätzung bestimmter Arbeiten anlangt.

Der Abstand zwischen Mindestlöhnen und Arbeitslosengeld/Notstandshilfe muss so groß sein, dass sich Arbeiten in jedem Fall lohnt.

Ein Anheben der Mindestlöhne verringert die Kluft zwischen Lohn- und Gehaltsunterschieden. Auch Prämien oder Belohnungen wären ein Anreiz und könnten



Lohnunterschiede verkleinern. Das Anbieten von günstigen Kantinen oder Essensbonskämee besonders Geringverdiener*innen zugute.

M6f: Einkommenstransparenz – das schwedische Modell

Argumente dafür:

Diese Art der Einkommenstransparenz hilft, den Gender Pay Gap zu verringern. Gibt eine Übersicht und verschafft Vorteile bei Gehaltsverhandlungen; Arbeitssuchende können sich im Vorfeld über die Bezahlung in verschiedenen Unternehmen informieren. Dieses Modell kann ein Anreiz sein, mehr zu arbeiten und mehr zu verdienen, falls man ein höheres „Prestige“ anstrebt.

Argumente dagegen:

Neid und Missgunst können wachsen, wenn jeder sich über die finanzielle Situation von jedem informieren kann.

Für junge Beziehungen könnte dies eine Belastung sein, wenn man sich über die finanzielle Situation seines Partners oder Schwiegerkindes informiert.

Potenzielle Entführer könnten sich gezielt „Opfer“ suchen.



Anhang

Quellen/Literaturhinweise

Lebendiges Diagramm

Brutto-Netto-Rechner

<https://bruttonetto.arbeiterkammer.at> (18.12. 2022)

Lohnunterschiede – theoretische Erklärungen

Mankiw, G. N., & Taylor, M. P. (2016): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre (ins Deutsche übertragen von Marco Herrmann, Christian Müller, Diana Pülichhuysen, Adolf Wagner, & Simon Winter, 6. Aufl.). Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

M6a

Statistika (2023): Fußballprofis mit dem höchsten Marktwert weltweit im April 2023 (in Millionen Euro). <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/668640/umfrage/wertvollste-fussballprofis-weltweit/> (01.05.2023)

M6b

Pfluger, B. (2020): OMV-Chef Seele ist mit 7,24 Millionen Euro Gagenkaiser. In: Der Standard, 28.05.2020.

<https://www.derstandard.at/story/2000117748239/omv-chef-rainer-seele-ist-mit-7-24-millionen-euro> (01.05.2023)

Kununu (2023): Tankstellenmitarbeiter: Gehalt bei OMV AG.

<https://www.kununu.com/at/omv-austria/gehalt/tankstellenmitarbeiter-3984> (01.05.2023)

M6c

<https://www.finanz.at/news/artikel-6321/> (18.12.22)

Bundeskanzleramt (2021): Einkommen und der Gender Pay Gap.

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> (01.05.2023)

Hierländer, J. & Zirm, J. (2023): Frauen verdienen weniger als Männer - vier eindeutige Gründe und eine Annahme erklären warum. In: Die Presse, 07.03.2023.

M6d

Bundesministerium für Finanzen (2023): Steuertarif und Steuerabsetzbeträge.

<https://www.bmf.gv.at/themen/steuern/arbeitnehmerinnenveranlagung/steuertarif-steuerabsetzbetraege/steuertarif-steuerabsetzbetraege.html> (01.05.2023)

M6e

ÖBB-internes Schreiben, November 2022

M6f

Anwar, A. (2017): Darum sind in Schweden Einkünfte und Schulden öffentlich. In: Morgenpost.de, 14.08.2017. <https://www.morgenpost.de/vermischtes/article211576155/Darum-sind-in-Schweden-Einkuenfte-und-Schulden-oeffentlich.htm> (01.05.2023)



Euro-Area-Statistics (o. D.): Inflation im Zeitverlauf.

<https://www.euro-area-statistics.org/digital-publication/statistics-insights-inflation/bloc-1c.html?lang=de> (01.05.2023)

Euro-Area-Statistics (o. D.): Was versteht man unter Inflation?

<https://www.euro-area-statistics.org/digital-publication/statistics-insights-inflation/bloc-1c.html?lang=de> (01.05.2023)



Erfahrungen

werden nachgereicht.

