

**equal
pay**

day , -

**10. März 2021
EQUAL PAY DAY**



GAME CHANGER

Mach dich stark für equal pay!



INHALT

- 3 Editorial**
Uta Zech, Präsidentin BPW Germany e.V.
- 4 Grußwort**
Franziska Giffey,
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 5 Welcher Typ Game Changer sind Sie? Ein Selbsttest**
- 6 Wir alle können Game Changer sein – Lassen Sie uns das Spiel verändern!**
Eva Lindner
- 8 Drei Game Changer Champions: Liesa Brauer, Damijan Pezdiček, Marcus Betz**
- 10 Macht doch was ihr wollt!**
Markus Theunert
- 11 Besser als ihr Ruf – wie Väter in Coronazeiten zu Game Changern werden können**
Volker Baisch
- 13 Game Changer: Nichts weniger als einen Paradigmenwechsel in der Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit**
Katrín Lange
- 14 Was die Generation Y für equal pay tun kann**
Maximilian Kalk
- 16 Wir haben verändert, dass über Medienfrauen in Führung gesprochen wird – aber das reicht nicht**
Edith Heitkaemper
- 18 Um Game Changer in der Medienbranche zu finden, lohnt der Blick nach Europa**
Barbara Rohm
- 20 Chancengleichheit und Fairness sind grundlegende Werte des Sports – ...**
Dr. Petra Tzschoppe
- 21 Wie agiles Arbeiten und Scrum equal pay voranbringt**
Jean Pierre Berchez und Jan Fischbach
- 22 Mitmachen, selber machen, anders machen!**
Aktionstipps für den 10. März 2021
- 24 Kontakt**

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Uta Zech, Präsidentin Business and Professional Women – Germany e.V.
Geschäftsstelle BPW Germany e.V. · Schloßstraße 25 · 12163 Berlin · **Redaktion:** Dr. Jantje Röller, Eva Lindner, Maximilian Kalk
Titelmotiv: istockphoto · **Fotos:** Oliver Betke, Ulla Brauer, Dieter Bühler, Bundesregierung – Jesco Denzel, Fondation m, Thorsten Jander, Moritz Kuenster, Erik Marquardt, Ralf Rühmeier, Laura Schepers, Wagner Fotos
Druck: DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH
Februar 2021



Liebe Leserin, lieber Leser!

Unter dem Motto *Game Changer – Mach dich stark für equal pay!* geht die Equal Pay Day Kampagne in die 14. Runde.

Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland bei 19 %. Die Ursachen sind bekannt: Unterbewertung und Unterbezahlung frauentypischer, seit Corona als relevant für die Gesellschaft identifizierter Berufe in Pflege und Erziehung. Fehlende Gehaltstransparenz, die Gehaltsstrukturen durchschaubar machen und so Lohndiskriminierung aufdecken würde. Das Fehlen von Frauen in Vorstandsetagen und Aufsichtsräten. Die Folgen von ungleich verteilter, unbezahlter Sorgearbeit. Und die Auswirkung tradierter Rollenbilder auf Berufswahl, Karriere und Gehaltsverhandlungen.

Doch stattdass im Bundestag, in den sozialen Medien und auf der Straße bei jedem Gesetz zur Gleichstellung Jubel ausbricht, werden Initiativen blockiert, ausgesessen oder weichgespült. Rationale Gründe dafür gibt es nicht. Es muss an einer inneren Haltung liegen. Der Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit scheint nicht attraktiv zu machen. Es wird Zeit, dass sich das ändert. Zeit für Game Changer.

Game Changer sind mutige, kreative, moderne Macherinnen und Macher, die mit neuen Ideen unsere Gesellschaft zum Positiven verändern. Teamplayer, die die den Korbwurf nicht selbst ausführen müssen, aber alles dafür tun, dass ihr Team erfolgreich ist.

Um den Gender Pay Gap zu verringern, muss sich gleichzeitig an vielen Stellen in unserer Gesellschaft etwas bewegen. Game Changer verändern die scheinbar unveränderlichen Ursachen der Entgeltungleichheit. Wir stellen sie in diesem Journal und in unserer Kampagne vor: Männer, die als Vorreiter sechs Monate Elternzeit in ihrem Unternehmen durchsetzen. Frauen, die als Vorbilder in MINT-Berufen tradierte Rollenbilder aufbrechen. Unternehmen, die gleiche Bezahlung und paritätische

Besetzung von Führungspositionen auf ihre Agenda setzen. Oberbürgermeister, die Gender-Budgeting in ihren Kommunen einführen. Jeder und jede kann etwas ändern. Frauen und Männer. Denn equal pay ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Ich bin Game Changer, weil ich in einer Gesellschaft leben möchte, in der Chancengleichheit Normalität ist, in der Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit selbstverständlich gleich bezahlt werden.

Game Changing für equal pay sollte zu einem neuen Sport werden, zu einer olympischen Disziplin. Ein ausgesprochener Team-Sport, der hartes Training erfordert, Mut und Wagnis, kämpferischen Einsatz, für den immer wieder neue Strategien entwickelt werden müssen. Selbst wenn nicht jeder Pass in einem erfolgreichen Korbwurf endet: Zum Schluss gewinnen alle.

Ein ganzes Haus voller Game Changer in Sachen equal pay ist das BMFSFJ, das das EPD-Projekt in allen 14 Runden kompetent, engagiert und finanziell unterstützt hat. Dafür ganz herzlichen Dank!

Liebe Game Changer, der nächste Equal Pay Day ist am 10. März 2021. Gehen Sie auf die Straße, die reale oder die virtuelle, outen Sie sich als Game Changer, zeigen Sie, dass gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit attraktiv macht!

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre.

A handwritten signature in black ink that reads "Uta Zech". The signature is fluid and cursive.

Uta Zech
Präsidentin BPW Germany e. V.



GRUSSWORT DER BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND, FRANZISKA GIFFEY

Liebe Leserinnen und Leser,

am 10. März 2021 ist wieder Equal Pay Day. Dieser Tag macht darauf aufmerksam, dass die Bruttostundenlöhne von Frauen im Durchschnitt noch immer 19 Prozent niedriger sind als die von Männern. Die Lohnlücke ist zwar in den letzten Jahren leicht gesunken, aber immer noch zu hoch. Es ist höchste Zeit, das zu ändern.

Frauen verdienen für gleiche und gleichwertige Arbeit die gleiche Wertschätzung und den gleichen Lohn wie ihre männlichen Kollegen. Aber Veränderung kommt nicht von allein, sie braucht uns alle. Passend dazu lautet das diesjährige Motto der Equal Pay Day-Kampagne „Game Changer – Mach dich stark für equal pay!“. Wie das konkret aussehen kann, zeigt das Journal, das Sie in den Händen halten: Beispielsweise die Frauen vom MAN Frauennetzwerk, für die Trucks und Busse ein ganz normaler Arbeitsplatz sind. Damit räumen sie mit alten Rollenbildern auf.

Im Bundesfrauenministerium haben wir viele Maßnahmen zum Abbau der Lohnlücke auf den Weg gebracht. Dazu gehören das Erste und Zweite Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen, das Entgelttransparenzgesetz und die Aufwertung sozialer Berufe durch die Reform der Pflegeberufe. Auch die Initiative Klischeefrei zur Unterstützung einer Berufswahl frei von Rollenklischees, die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Elterngeld und das ElterngeldPlus sowie der Ausbau der Kindertagesbetreuung gehören dazu.

Um die Lohnlücke zu schließen, braucht es mehr als rechtliche Regelungen. Es braucht Menschen, die im Privaten und im Beruf Dinge verändern wollen.

Werden auch Sie zum Vorbild. Seien auch Sie Game Changer.

Mit freundlichen Grüßen

Franziska Giffey
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Welcher Typ Game Changer sind Sie?

Ein Selbsttest

1 Sie erwarten Nachwuchs. Wie könnte die Verteilung der Elternzeit bei Ihnen aussehen?

a) Wir teilen uns die Elternzeit: 7 Monate nimmt der Vater, 7 Monate die Mutter. So können wir beide eine möglichst enge Beziehung zu unserem Kind aufbauen. Und es wird leichter, nach der Elternzeit wieder in den Beruf einzusteigen.

b) Bei uns nimmt der Vater 2 Monate Elternzeit, da die Mutter das Kind mindestens ein Jahr zu Hause betreuen möchte. Das Gute ist: Der/Die Arbeitgeber*in ist mit dieser kurzen Elternzeit des Vaters sofort einverstanden. Das haben auch schon andere Kollegen gemacht.

c) Bei uns ist klar: Der Vater kann sich Elternzeit in seinem Beruf nicht erlauben. Außerdem verdient die Mutter weniger. Also nimmt der Vater keine Elternzeit und die Mutter betreut das Kind.

4 Sie sind Personalverantwortliche*r eines Unternehmens. Eine Mitarbeiterin eröffnet, dass sie schwanger ist. Was sind Ihre ersten Gedanken?

a) Wunderbar! Eltern sind motivierte und effiziente Angestellte. Gut, dass wir Elternzeit in unserem Unternehmen eingeplant und eingepreist haben.

b) Das hab ich mir doch gedacht, dass die schwanger wird. Gut, dass ich sie für weniger Gehalt eingestellt habe als ihren Kollegen.

c) Das wird wieder ein Haufen Arbeit. Schwangerschaftsvertretung, danach wird sie häufig ausfallen, weil das Kind krank ist. Die anderen müssen dafür geradestehen und mehr arbeiten. Ich werde nur noch Männer einstellen.

2 Die Kita ihres Kindes schließt wegen Streik. Ihr Kind muss betreut werden. Was tun Sie?

a) Wir stimmen ab, wie wir abwechselnd das Kind betreuen und beide weiter unserer Erwerbsarbeit nachgehen können.

b) Der Vater geht weiterhin arbeiten, da er im Job unabkömmlich ist. Die Mutter reduziert ihre Erwerbsarbeit, arbeitet, wenn das Kind Mittagsschlaf macht und abends.

c) Die Mutter nimmt selbstverständlich unbezahlten Urlaub. Kinderbetreuung ist Frauensache.

5 Sie leben in einer Partnerschaft. Sie sind beide erwerbstätig. Die Hausarbeit teilen Sie sich so:

a) Wir machen eine Liste und tragen alle Arbeiten ein und wie lange sie dauern. Wir wählen aus, was wir gerne machen und achten auf eine gerechte Zeitaufteilung. Das, was niemand gerne übernimmt, teilen wir uns.

b) Ich bin immer schneller mit der Wäsche, mit dem Abwasch, mit dem Putzen. Bis ich lange diskutiert habe, habe ich es auch selbst gemacht.

c) Die Frau übernimmt das. Schließlich haben Frauen den Putzfimmel und das Pflege-Gen.

3 Sie sind Chef oder Chefin eines Unternehmens. Geschlechtergerechtigkeit ist für Sie:

a) ein gewinnbringender Wirtschaftsfaktor, den Sie durch gemischte Teams, Führung in Teilzeit und flexible Arbeitszeiten fördern.

b) notwendiges Übel, das Zeit und Aufwand nicht wert ist, aber gut für Gender Washing.

c) Frauengedöns!

TESTERGEBNIS

Typ 1: Game Changer Champion

Sie haben 5-mal a) angekreuzt:
Herzlichen Glückwunsch! Ihr Lebensmotto ist: Ich bin Game Changer für equal pay! Sie sind innovativ, kreativ, mutig und geben nicht auf. Sie sind ein Teamplayer par excellence. Glücklicherweise mit Ihnen arbeitet und lebt! Erzählen Sie anderen von Ihren Erfahrungen und überzeugen Sie sie.

Typ 2: Game Changer auf der Zielgeraden

Sie haben 3 – 4-mal a) angekreuzt
Wunderbar, Sie sind auf einem guten Weg. Manchmal erschrecken Sie noch vor Ihrer eigenen Courage beim Thema equal pay. Lassen Sie sich nicht ausbremsen oder verunsichern! Ideen und Argumente finden Sie hier in diesem Journal.

Typ 3: Game Changer in den Startlöchern

Sie haben 1 – 2-mal a) angekreuzt
Sie stehen am Anfang Ihrer Game Changer Karriere. Wie Sie sie voranbringen können, erfahren Sie in diesem Journal. Lassen Sie sich inspirieren und motivieren! Es lohnt sich!

WIR ALLE KÖNNEN GAME CHANGER SEIN – LASSEN SIE UNS DAS SPIEL VERÄNDERN!

Männer und Frauen sind laut Artikel drei des deutschen Grundgesetzes gleichberechtigt. Gleichgestellt sind sie deshalb noch lange nicht. Schon gar nicht auf dem Gehaltszettel. 19 Prozent beträgt die deutsche Lohnlücke zwischen Männern und Frauen.¹ Umgerechnet ergeben sich daraus 69 Tage, die Frauen zum Jahresanfang ohne Lohn arbeiten (19 Prozent von 365 Tagen = 69 Tage). Der nächste Equal Pay Day findet also am 69. Tag im Jahr 2021 statt, am 10. März.

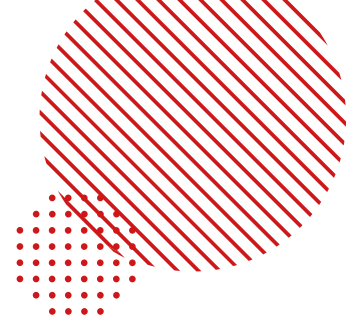
In der EU liegt der durchschnittliche Gehaltsunterschied bei knapp 15 Prozent.² In Deutschland hat sich seit 2002 kaum etwas getan, die Lohnlücke wirkt wie in Beton gegossen. Doch der Aufschrei bleibt aus. Haben wir uns alle an diese Ungerechtigkeit gewöhnt? In den vergangenen zwölf Jahren haben wir den Equal Pay Day in Deutschland zu einer Marke gemacht, einem Aktionstag, den viele Menschen kennen. Vielleicht haben sie sich zu sehr an unsere Anwesenheit gewöhnt. „Frauen müssen sich besser bezahlte Berufe suchen oder einfach besser verhandeln.“ Diese Argumente sind immer noch zu hören. Wenn auch leiser. Denn vielen ist mittlerweile klar: Nicht die Frauen müssen sich ändern, sondern die Strukturen. Die Bringschuld liegt bei den Unternehmen, in der Politik, in der Gesellschaft – bei uns allen. Denn nur, wenn wir gemeinsam anpacken, wird dieses Land gerechter.

Wir vom Equal Pay Day wollen in der neuen Kampagne Vorbilder sichtbar machen, die bereits etwas verändern. Denn viele Menschen in Deutschland tragen ihren Teil zu einem fairen Umfeld bei. Paare, die sich die Verantwortung fürs Haushaltseinkommen genauso teilen wie für ihre Kinder. Unternehmen, die sich ihrer Verantwortung für gerechte Bezahlung bewusst sind und Gehälter transparent machen. Politikerinnen, die sich für Gesetze stark machen, die Frauen den Zugang zu Führungspositionen erleichtern. Politiker, die auch mal zugunsten einer Frau auf ein Mandat verzichten. Forschende, die uns immer wieder Zahlen zum Status quo und damit Argumente liefern, warum wir uns immer wieder für Gleichstellung stark machen müssen. Prominente, die ihre Öffentlichkeit nutzen, um auf Defizite wie die geringeren Chancen von Mädchen gegenüber Jungen hinzuweisen. Die Liste der Game Changer ist lang. Sie alle verändern das Spiel, unsere Gemeinschaft, unser Land. Mit dem Kampagnenmotto „Game Changer – Mach dich stark für equal pay!“ rücken wir diese Vorbilder in den Mittelpunkt.

Das Motto „Game Changer“ soll motivieren, zum Mitmachen aufrufen, inklusiv sein. Es will alle erreichen: Frauen wie Männer, Menschen mit unterschiedlicher Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, mit oder ohne Behinderung. Wir können nur gemeinsam etwas verändern. 2021 werden wir

die Kraft all unserer Kanäle nutzen, um die Game Changer in diesem Land strahlen zu lassen. Denen eine Stimme zu geben, die bisher kaum hörbar waren, und denen, die gut vernehmbar sind, den Ton noch ein bisschen lauter drehen. Wie fragil Errungenschaften und Fortschritte sind und wie leicht es zu Rückschlägen kommen kann, zeigt uns die Corona-Krise. Studien belegen, dass deutsche Unternehmen in der Krise auf Altbewährtes zurückgreifen und wieder vermehrt Männern die Führungssetagen überlassen.³ Das internationale Umfeld beweist, dass der Weg aus der Krise aber ein anderer sein muss: In den USA, Großbritannien, Schweden, Frankreich und Polen werden kontinuierlich vielfältigere Führungsteams aufgebaut, die komplexen Herausforderungen besser gewachsen sind. Untersuchungen belegen auch, dass deutsche Frauen in der Krise nach wie vor den deutlich höheren Anteil an Sorgearbeit leisten als Männer und das möglicherweise negative Auswirkungen auf den Gender Pay Gap hat.⁴

Wissenschaftliche Belege gibt es in diesem Journal aber auch dafür, dass sich in der jungen Generation etwas verändert. Frauen und Männer unter 30 wollen sich die Verantwortung für Einkommen, Haushalt und Kinder paritätisch teilen. Auch das Equal Pay Day – Team ist seit diesem Jahr divers aufgestellt, was zeigt: Equal Pay ist kein



„Frauenthema“, sondern eines, das aufgeschlossene Männer ebenso wichtig finden wie aufgeschlossene Frauen. Das gibt doch Grund zu hoffen. Damit es nicht allein beim Hoffen bleibt, fordern wir Sie auf, bei unserer neuen Kampagne mitzumachen: Werden Sie Game Changer, indem sie faire Gehälter bezahlen oder fordern – für sich und Ihre Kolleginnen. Werden Sie Game Changer, indem Sie gemischte Teams anregen – in Projekten, auf Podien, in Führungspositionen, Vereinen, in der Kollegschaft. Werden Sie Game Changer, indem sie Ihre Stimme erheben, wann immer Ihnen Sexismus, Diskriminierung oder Ungerechtigkeit begegnet. Damit wir gemeinsam eine Gesellschaft erschaffen, die für uns alle lebenswert ist. Und damit es eine Equal Pay Day Kampagne schon bald nicht mehr braucht. Weil der Tag der fairen Gehälter auf den 31. Dezember fällt. Dann haben wir unser Ziel erreicht: null Prozent Lohnlücke.

Quellen

- 1 Statistisches Bundesamt
- 2 Eurostat
- 3 Allbright Stiftung: „Frauenanteil in DAX-Vorständen sinkt in der Krise“, 2020
- 4 DIW: „Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der Covid-19-Pandemie“, 2020



EVA LINDNER

ist Pressesprecherin der Equal Pay Day Kampagne und des BPW Germany e.V.. Die Zeit für Kinderbetreuung und Haushalt teilt sie sich mit ihrem Mann gleichberechtigt auf.

Folgen Sie dem Equal Pay Day auch auf Facebook, Instagram, Twitter und LinkedIn und unter #gamechanger, #equalpayday und #epd2021.



Juristin Liesa Brauer (36) will, dass ihrem Mann die Rente für die Kindererziehung angerechnet wird – und ringt dafür mit den Behörden.



Damijan Pezdiček, 34,
Business Development Manager

DAS IST DISKRIMINIEREND GEGENÜBER DEM VATER

Mein Mann und ich haben drei Kinder und arbeiten beide. Er arbeitet in Teilzeit und übernimmt den Großteil der Kinderbetreuung. Regelmäßig werden wir damit konfrontiert, dass wir die „umgekehrte“ Rollenverteilung leben.

Ein Beispiel ist die Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Bereits wenige Wochen nach der Geburt unserer ersten Tochter erhielt ich (nicht etwa wir beide) den Brief „Rentenversicherung bei Kindererziehung“, den jede Mutter (nicht der Vater) einen Monat nach der Geburt des Kindes bekommt. Das Schreiben im schönsten Verwaltungsdeutsch ist selbst für mich als Juristin erst bei mehrmaligem Lesen verständlich.

Die meisten Eltern, die kurz nach der Geburt eines Kindes erstmal genügend andere Dinge zu regeln und zu tun haben, dürften ihn direkt zu Seite legen. In dem Brief steht, dass die Erziehungszeiten dem Elternteil zugeordnet werden, der das Kind erzogen hat. Erziehen die Eltern das Kind gemeinsam, erhält grundsätzlich die Mutter die Kindererziehungszeit. Auch bei Nichtstun erfolgt die Anrechnung bei der Mutter. Soll der Vater von der Anrechnung der Kindererziehung profitieren, muss man sofort tätig werden und circa 20 Seiten Formulare ausfüllen. Eine rückwirkende Erklärung ist nur zwei Monate möglich.

Das empfinde ich als diskriminierend gegenüber dem Vater. Der Gesetzgeber sollte ein neutrales Familienbild verfolgen. Wie soll sich die Gesellschaft verändern, wenn sich die Norm, die der Gesetzgeber vorsieht, an alten Rollenbildern orientiert?

Es hat einige Jahre, Nerven und Formulare gedauert, den Rentenanspruch für die Kindererziehung bei der deutschen Rentenversicherung zugunsten meines Mannes anzupassen. Einmal bekamen wir die Antwort, dass die Rückmeldung länger dauern würde, weil es bei uns besonders kompliziert sei. Daraus schließe ich, dass nicht viele Eltern diesen Antrag stellen.

ZUM VORBILD FÜR KOLLEGEN

Als meine Tochter vor zweieinhalb Jahren geboren wurde, war mir klar, ich will die Hälfte der Elternzeit übernehmen. Ich habe frühzeitig mit meiner Frau und meinem Chef darüber gesprochen, um abzuklären, welche Bedürfnisse es gibt,

„Nimm doch ein bis zwei Monate wie die anderen Väter auch“
aber auch, was mein Arbeitgeber will. Mein Chef war überrascht, mein Wunsch nach sechs

Monate Elternzeit war schwierig für ihn, weil es keine Erfahrungswerte in der Firma gab. Ich arbeite in der Finanztechnologie, einer männerdominierten Branche, noch dazu in einem jungen Team mit wenig Eltern. Anfangs hat mein Chef starr reagiert, gesagt, das gehe nicht. Er hat versucht mich umzustimmen, ein bis zwei Monate Elternzeit zu nehmen, so wie die anderen Männer auch.





Marcus Betz, 44, ist Koch, Religionspädagoge und Erzieher in einer Neuköllner Kita. Er ist überzeugt: Diversität in Kitas bricht Rollenbilder bei Kindern und bei Eltern auf.

Mehrere Monate lang habe ich mit meinem Chef verhandelt. Schließlich haben wir einen Kompromiss gefunden. Ich habe die sechs Monate nicht am Stück genommen, sondern aufgeteilt: ein Monat nach der Geburt, dann bin ich für zwei Monate zurück in die Arbeit. Danach war ich drei Monate in Elternzeit. Im Anschluss habe ich zwei Monate lang 50 Prozent gearbeitet, danach vier Monate lang 75 Prozent. Mit dem Elterngeld, dem Elterngeld Plus und den Partnerschaftsmonaten konnte ich mir mit meiner Frau die Zeit so aufteilen. Der Vorteil für meinen Chef war, dass ich nicht aus allen laufenden Projekten rausmusste, sondern er weiter mit mir planen konnte und lediglich die Aufgaben auf mehrere Mitarbeiter aufteilen musste. Wichtig war, dass ich frühzeitig mit ihm ins Gespräch gegangen bin. Aber auch, dass ich immer klar und unmissverständlich gesagt habe, was ich will und warum mir das wichtig ist. Wir sind uns beide entgegengekommen und haben Verständnis füreinander entwickelt. Nach mir haben dann einige andere Väter auch längere Elternzeiten genommen.

Rückblickend war das erste Jahr mit meiner Tochter das bedeutendste Jahr meines Lebens. Ich finde, in einer gleichberechtigten Beziehung sollte die Verantwortung für die Kinder fair aufgeteilt werden. Das Ergebnis ist, dass ich heute eine sehr enge Beziehung zu meiner Tochter habe. Von meinen Kollegen habe ich sehr viel Zustimmung und Unterstützung erfahren. Einer meinte neulich, dass er es bereut, verpasst zu haben, wie seine Kinder aufwachsen. Ich bin froh, dass das bei mir anders ist.

Damijan Pezdiček setzt sich mit sechs Monaten Elternzeit bei seinem Arbeitgeber durch. Und wird zum Vorbild für seine Kollegen

KITAS BRAUCHEN MÄNNER

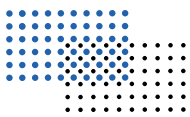
Eine Kita bildet auf der Mikroebene das ab, was in der Welt auf der Makroebene passiert. Auch alle möglichen Rollenstereotypen. Wenn Kinder zu Hause mit tradierten Rollenbildern aufwachsen, erleben sie in der Kita eine Rollenverschiebung: Auch ein Mann kann fürsorglich sein, sie trösten und in den Arm nehmen. Denn Rollenzuschreibungen wie *Frauen sind für die Kinder zuständig* oder *Kleider sind nur für Mädchen* werden von der Umwelt festgelegt.

Wenn Kita-Teams wie bei uns diverse Lebensmodelle abbilden, sehen Kinder, dass weder Hautfarbe noch Religion noch sexuelle Ausrichtung noch Geschlecht entscheidend dafür sind, ob ein Mensch vertrauenswürdig ist und welchen Beruf er hat. Ich gehe immer geschminkt und mit lackierten Fingernägeln zur Arbeit. Das führt im ersten Moment bei den Eltern oft zu Irritationen. Meistens legt sich das nach ein paar Tagen. Die positiven Reaktionen der Kinder überzeugen auch die Eltern.

Ich hatte das Glück, dass es im Kindergarten in dem Dorf, in dem ich Ende der 70er aufgewachsen bin, einen Erzieher gab. Das war für die Zeit ungewöhnlich, für meine Berufsentscheidung aber eine wichtige Erfahrung. Heute liegt der Männeranteil immerhin bei 5 Prozent. Dennoch stehen Erzieher unter Generalverdacht und bei Einstellungsgesprächen wird immer noch gefragt: Warum wollen Sie denn als Mann in einer Kita arbeiten und Kinder wickeln? Wickeln und Schmusen ist für manche Eltern am Anfang ein heikles Thema – obwohl beim Wickeln immer die Tür offenstehen muss. Es ist wichtig, die Vorbehalte ernst zu nehmen und darüber zu reden, denn nur wenn Vertrauen da ist, können sich Einstellungen und Rollenstereotype ändern.

Kitas brauchen Männer, sie sind gesucht. Also Männer – auf in die Kitas!





Macht doch was ihr wollt!

91 Prozent der 20- bis 39-Jährigen in Deutschland finden, dass sich beide Elternteile um die Kinderbetreuung kümmern sollten. 81 Prozent sagen, dass sich beide auch in gleichem Maß in der Erwerbsarbeit engagieren sollten.¹ Auch zahlreiche andere Studienergebnisse bestätigen: In Deutschland hat sich das Ideal egalitärer Beziehungs- und Familienmodelle durchgesetzt. Auch eine Mehrheit der Männer und (künftigen) Väter möchte ihre Hälfte der Verantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen. Die Realität sieht anders aus, wie folgende Abbildung veranschaulicht.

Der Vater übernimmt?:

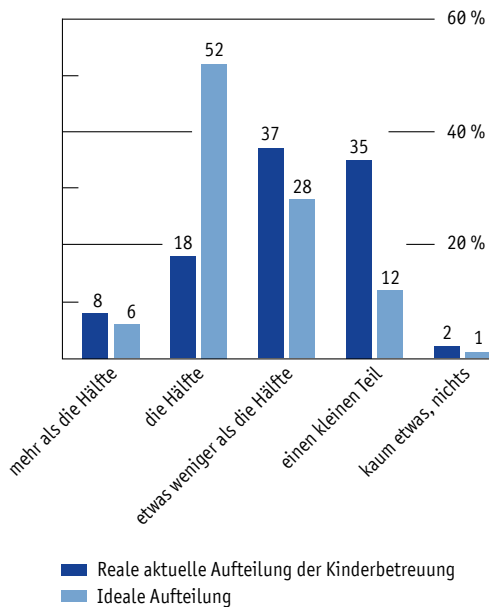


Abbildung: Wie für Väter die real aktuelle und ideale Aufteilung der Kinderbetreuung in der Familie aussieht

WARUM MACHEN MÄNNER NICHT, WAS SIE EIGENTLICH WOLLEN?

Aus der Forschung und der Praxis der Männerarbeit wissen wir: Die Phase der Familiengründung ist entscheidend. Starke Beharrungskräfte – beispielsweise eine auf permanente Verfügbarkeit ausgerichtete Arbeitskultur – binden Männer auch nach Familiengründung im Erwerbsleben. Damit Wahlfreiheit mehr als eine leere Formel wird, braucht es ebenso starke Gegenkräfte. Dazu gehören neben gesellschaftlich-kulturellen Veränderungsprozessen auch politisch bewusst gesetzte Anreize wie einen unmittelbar an die Geburt anschließenden Vaterschaftsurlaub, der finanziell so attraktiv ausgestaltet ist, dass ihn möglichst viele Väter beziehen.

Familienorientierung und gleichstellungspolitisch faire Arbeitsarrangements sind aus Karriere-Perspektive mit Abstrichen verbunden. Doch die betreuungsintensive Kleinkind-Phase ist relativ kurz und die während dieser Zeit gesammelten Erfahrungen sind von unschätzbarem Wert. Wenn man ältere Männer fragt, was sie in ihrem Leben bedauern, dann sagen sie genau dies: Dass sie – wenn überhaupt – erst viel zu spät ihren Platz in der Familie gefunden haben. Es gibt zahlreiche weitere Benefits für engagierte Väter. Beispielsweise eine starke und eigenständige Beziehung zum eigenen Kind, die lebenslang nachwirken wird. Oder eine ganze Reihe neuer sozialer und emotionaler Kompetenzen, wie klare Grenzen ziehen oder eigene Bedürfnisse zurück stellen können, die gerade auch im Erwerbsleben wertvolle Dienste leisten werden. Die Corona-Krise hat gezeigt, wie entlastend es ist, wenn

Beide zur Erwerbssicherheit beitragen können. Untersuchungen zur Dynamik während Trennung und Scheidung zeigen klar auf, dass egalitäre Paare Turbulenzen viel besser meistern – auch, weil sie es gewohnt sind, miteinander zu verhandeln.

Das zu vermitteln, braucht Engagement. Mädchen werden von klein an auf eine mögliche Mutterschaft vorbereitet. Bei Jungen ist das kaum der Fall. Deshalb brauchen Männer bereits vor der Familiengründung Knowhow und Unterstützung, damit sie aktiv ihren Weg suchen – und nicht bloß den Autopiloten einlegen. Das ist weder manipulativ noch interventionistisch, sondern entspricht dem Wunsch der heutigen Väter. Als Pioniergeneration brauchen sie bloß noch etwas Rückendeckung und –stärkung.

¹ Henry-Huthmacher, Christine (2014). Familienleitbilder in Deutschland, Seite 20. Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. <http://library.kas.de/GetObject.ashx?GUID=88cfea3b-dd05-e411-9d2b-005056b96343>

² BMFSFJ (2018). Väterreport 2018, Seite 12. Berlin: BMFSFJ <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad-836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>



MARKUS THEUNERT

Markus Theunert (*1973) leitet das Schweizerische Institut für Männer- und Geschlechterfragen und das nationale Programm MenCare Schweiz. Er teilt sich mit seiner Partnerin die Familienarbeit.

Besser als ihr Ruf – wie Väter in Coronazeiten zu Game Changern werden können

Väter sehnen sich schon lange nach mehr Zeit mit ihren Kindern und wünschen sich eine aktive Rolle im Familienalltag und der Erziehung. Die gelebte Realität ist jedoch überwiegend noch eine andere. Nur 14 Prozent der Elternpaare teilen Beruf und Familie partnerschaftlich auf, was direkte Auswirkungen auf ein ungleiches Einkommen der Paare hat.¹

Führt Corona dazu, dass sich Väter aktiver an einer partnerschaftlicheren Aufteilung von Beruf und Familien beteiligen? Die Elternstudie des Instituts für Bevölkerungsforschung vom Sommer 2020² lässt das vermuten. BiB-Direktor Prof. Dr. Schneider betont: „Die Tendenz, die wir sehen können, ist: Männer und Frauen haben ihre Erwerbsarbeitsstunden reduziert, aber Männer stärker als Frauen (...) Gleichzeitig brachten beide Geschlechter mehr Zeit für die Familienarbeit auf – Frauen 1,3, Männer 2,3 Stunden. Allein wenn man sich diese Zahlen vorstellt, sieht man schon, dass es zu einer stärker egalitären Arbeitsteilung kam.“ Dass der Vater sich nicht ins abschließbare Zimmer im Homeoffice rettet, wie es uns die Medien und auch viele Journalist*innen oft ohne empirischen Hintergrund weismachen möchten, täuscht sicher nicht darüber hinweg, dass wir gerade in Bezug auf die Angleichung der Gehälter noch einen weiten Weg vor uns haben. Hier kommt es nicht allein auf die Mütter und Väter an, sondern auch auf die Politik, die das unzeitgemäße Ehegattensplitting reformieren sollte, und – auf die Unternehmen.

Bei der Prognos Studie vom September 2020³ haben laut Studienleiter David Junke 43 Prozent der Väter ihre Arbeitge-

benden direkt darauf angesprochen, dass sie wegen der Kinderbetreuung an ihren Arbeitszeiten, ihrer Arbeitsweise oder ihrem Arbeitsort etwas verändern möchten. Das macht Hoffnung, denn in der Vergangenheit haben Väter nur sehr selten und oft sehr verhalten gefragt. Führungskräfte sollten aktiv auf Väter zugehen, um ihnen die Angst vor einem Karriereknick zu nehmen. Von ihnen hängt es ab, ob Väter Beruf und Familie gut vereinbaren können. Wüssten Führungskräfte um ihre Vorbildfunktion, wären wir in Deutschland in Sachen Chancengleichheit schon erheblich weiter. Das Väternetzwerk besteht seit 10 Jahren. Über 25 Unternehmen zählen zu seinen Mitgliedern, darunter viele Trendsetter wie Vodafone, Sanofi, SAP, Otto, ERGO, Commerzbank oder Dräger. Seine jährlich veröffentlichte Wirksamkeitsstudie zeigt immer deutlicher, wie entscheidend Führungskräfte im Topmanagement das Gamechanging für eine glaubhafte Gleichstellungspolitik im Unternehmen beeinflussen und Maßnahmen für Väter auf eine Unternehmenskultur einzahlen, die auch Frauen und Müttern zugutekommt.

Maßnahmen für Frauen in Führung und gleichzeitig offen kommunizierte Angebote für Väter werden mittelfristig die treibenden Faktoren für eine moderne und zukunftsweisende Vereinbarkeitspolitik sein. Sie entscheidet darüber, ob ein Unternehmen am Markt bestehen kann oder nicht.

¹ DIW-Wochenbericht 46/2013

² https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?__blob=publicationFile&v=7

³ https://www.prognos.com/uploads/tx_atwpubdb/2001916_Studie_Neue_Chancen_für_Vereibarkeit_V10_final.pdf



VOLKER BAISCH

Volker Baisch ist Gründer und Geschäftsführer der Väter gGmbH in Hamburg. Mit seinem Team begleitet er seit 10 Jahren Unternehmen, Organisationen und Väter bei Lösungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um Männern den Zugang zu ihren Kindern zu erleichtern, bringt er die männlichen Mitarbeiter in den Unternehmen im bundesweiten Väternetzwerk zusammen, unterstützt sie in ihrer Vaterrolle, vernetzt sie zusätzlich in internen Unternehmensnetzwerken und berät die Personalentwicklung und Führungskräfte. Er wurde mehrfach für seinen innovativen Zugang ausgezeichnet, berät gleichermaßen Politik wie auch Thinktanks und ist seit 2007 Ashoka Fellow.

Mehr Informationen unter:
www.vaeter-ggmbh.de oder
www.vaeternetzwerk.info

GAME CHANGER

Mach dich stark für equal pay!



Machen ist wie wollen, nur krasser. Nach fünf Jahren Klagen ist nun endlich geklärt: In punkto equal pay gilt Europarecht auch für Frauen in Deutschland. Gut so – weil wollen alleine nicht reicht.

BIRTE MEIER
Journalistin / Thomas Mann Fellow



Unser Dachverband setzt sich dafür ein, dass das Thema equal pay bei unseren Mitgliedsverbänden nicht aus den Augen verloren wird. Insbesondere Führungskräften kommt hier eine besondere Rolle zu. Das macht uns zu potentiellen Game Changer.

DR. ROLAND LEROUX
Präsident ULA e.V. United Leaders Association



Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Jede und Jeden, das sollten keine leeren Worte sein. Jedes Mädchen, jeder Junge muss die gleichen Chancen haben! Ein Leben lang.

PINAR ATALAY
Reporterin und Moderatorin der tagesthemen



Ich bin Game Changer, weil ich mich seit 15 Jahren für veränderte Spielregeln bei der Besetzung von Führungspositionen einsetze. Den Gender Pay Gap zu verringern ist dabei eine der wichtigen neuen Spielregeln!

MONIKA SCHULZ-STRELOW
Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte



Wenn Frauen für die gleiche Arbeit nicht das gleiche Geld bekommen, wie können wir dann den Kindern und Jugendlichen an unseren Schulen glaubhaft vermitteln, dass sie gleiche Chancen haben?

ULF MATYSIAK
Geschäftsführender Gesellschafter Teach First Deutschland gGmbH



Ich bin Game Changer, weil ich Unternehmen zeige, wie sie ihre Lohnlücken schließen können. Mein Ziel: Faire Bezahlung für alle Menschen, unabhängig davon, woher sie kommen, an was sie glauben oder wen sie lieben. Geld ist der Schlüssel zur Chancengleichheit.

HENRIKE VON PLATEN
CEO / Founderin Fair Pay Innovation Lab



”

Ich bin Game Changer, weil wir in unserer Stadt die Geschlechtergerechtigkeit in allen Aspekten mitbedenken: in unserem Budget, das den städtischen Haushalt durch Gender Budgeting fair teilt, mit dem Aktionsplan zur Gleichstellung und immer in unserer täglichen Arbeit.

DR. THOMAS SPIES
Oberbürgermeister von Marburg, SPD

“



”

Ich bin Game Changer, weil ich als Personalberater mit starken Frauennetzwerken kooperiere und nicht dem Zufall überlasse, ob Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen Berücksichtigung finden.

ALFRED FERNHOLZ
Dr. Mittermaier, Blaesy & Cie. GmbH & Co.
Personalberatung KG

“



”

Ich bin Game Changer, weil ich mich dafür einsetze, dass Frauen das bekommen, das ihnen zusteht. Es muss Schluss sein mit der Diskriminierung bei der Bezahlung. Es kann nicht sein, dass etwa eine Frau in Deutschland im Lebensverlauf nur halb so viel Einkommen erwirtschaftet wie ein Mann.

Ulle Schauws
MdB, Sprecherin für Frauen- und Queerpolitik,
Bündnis 90/Die Grünen

“



“

Beim Thema Gehalt geht es auch immer – zumindest stückweise – um das Thema Wertschätzung. Und für mich ist das absolut unverständlich, warum Frauen per se weniger gewertschätzt werden sollten in dieser Gesellschaft als Männer.

JO SCHÜCK
Journalist, Moderator und Autor

”



“

Ich bin Game Changer, weil ich verstanden habe, Geschlechtergerechtigkeit ist im ersten Moment keine „Win-win-Situation!“ Wir Männer werden auch mal verzichten müssen. Ich verzichte auf eine Bundestagskandidatur zugunsten von Bewerberinnen.

JESSE JENG
Ratsherr der Stadt Hannover, CDU

”



“

Ich bin Game Changer, weil ich seit Jahrzehnten dafür streite, dass die Zeit für Job und Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter verteilt wird. Damit das möglich wird, brauchen wir endlich eine Arbeitszeitverkürzung, wir brauchen die 4-Tage-Woche.

KATJA KIPPING,
MdB, Parteivorsitzende DIE LINKE

”



GAME CHANGER: NICHTS WENIGER ALS EINEN PARADIGMEN- WECHSEL IN DER ORGANISATION VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT

Bisher wurden mit politischen Maßnahmen vor allem Frauen adressiert, ihre Erwerbsarbeit auszuweiten. Die Erwerbstätigkeit der Männer und ihr Recht auf Sorgearbeit waren hingegen kaum das Ziel von Politik. Die Ergebnisse des Projekts Gender Care Gap zeigen, dass eine gemeinsame Adressierung sowohl des Rechts auf Erwerbsarbeit für Frauen als auch des Rechts auf Sorgearbeit für Männer eine gleichberechtigte Verteilung von Haus- und Familienarbeit unterstützen würde.

Durch Elternschaft oder die Pflege von Angehörigen nimmt unbezahlte Sorgearbeit – also Waschen, Putzen, Kochen etc. – zu. Entsprechend muss Erwerbs- und Sorgearbeit bei Individuen und im Paar neu verteilt werden. In Deutschland dominiert dabei nach wie vor eine überwiegend traditionelle Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit – trotz vielfältiger Formen des Zusammenlebens und dem Wunsch vieler Menschen, Sorgeverantwortung zu teilen. Denn wie Menschen Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander verbinden und untereinander neu aufteilen, hängt dabei nicht nur von ihnen alleine ab. Vielmehr sind ihre Entscheidungen vom direkten Lebensumfeld sowie von bestehenden Rahmenbedingungen und Wertvorstellungen der Gesellschaft beeinflusst. So kommt es, dass Frauen weiterhin überwiegend einen Großteil der Haus- und Familienarbeit übernehmen und so zu „Sorgepersonen“ werden. Wohingegen Männer weiterhin überwiegend mehr Erwerbsarbeit übernehmen und zu „Erwerbspersonen“ werden. Dies führt im



Eine erhöhte Erwerbstätigkeit der Frauen führt nicht automatisch zu einer gleichberechtigten Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit

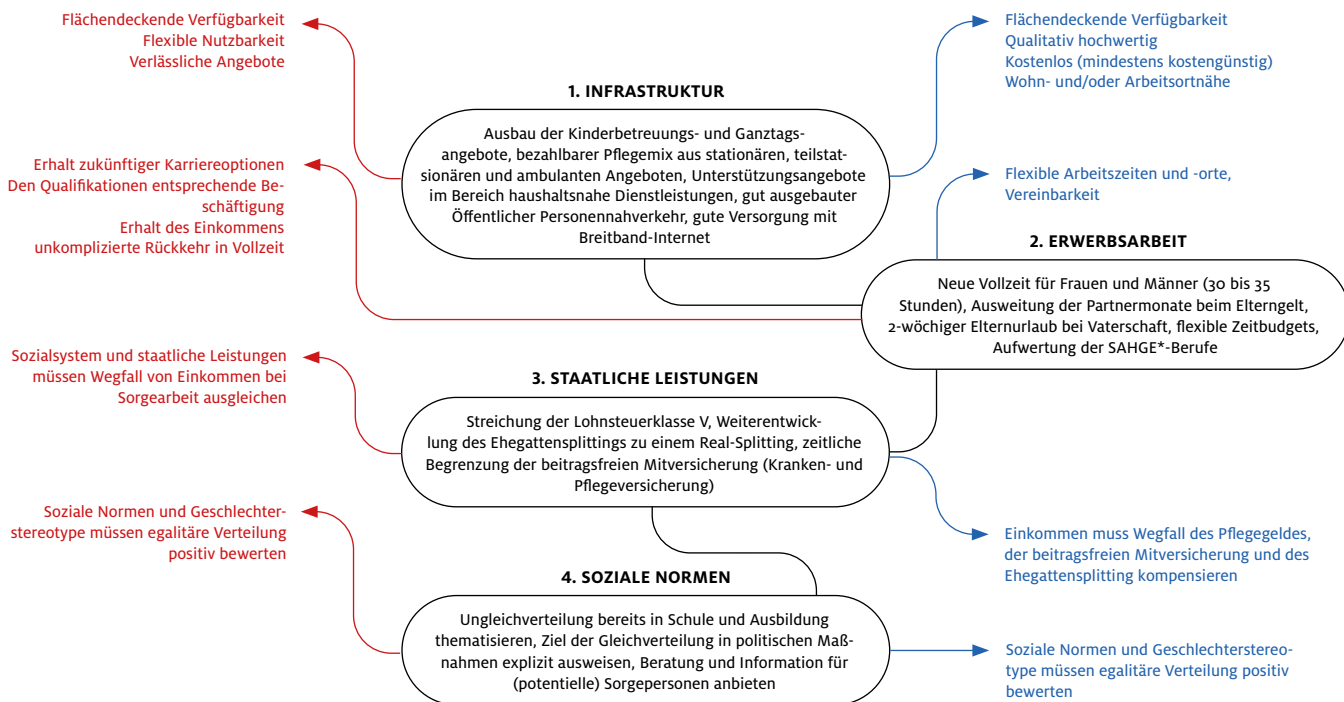
weiteren Verlauf zu einer unterschiedlichen Betrachtung von Erwerbs- und Sorgearbeit beider Personen: So gewinnt der Lohn der Erwerbsperson durch den Wegfall des Lohns der Sorgeperson an Bedeutung und wird als Familieneinkommen betrachtet. Wenn Erwerbspersonen mehr Sorgearbeit übernehmen wollen, wird die Verringerung ihres Lohns folglich als Verringerung des gesamten Familieneinkommens gesehen. Wohingegen bei Sorgepersonen, die wieder einer Erwerbsarbeit nachgehen wollen, von ihrem erwarteten Lohn bisher nicht entstandenen Kosten für Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur, haushaltsnahe Dienstleistungen oder zurückzulegende Wege abgezogen werden. Zudem wird nur die zeitliche Belastung der Erwerbstätigkeit der Sor-

geperson gesehen, die die Änderung ihrer Erwerbssituation und dadurch die veränderten Bedingungen für die Aufteilung von Sorgearbeit alleine begründen und verantworten muss. Die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit verfestigt und verstetigt sich im weiteren Verlauf des Lebens von Sorgepersonen verbunden mit den bekannten Auswirkungen: Wer mehr unbezahlte Sorgearbeit übernimmt, ist ökonomisch abhängiger und kann für die eigene Alterssicherung weniger vorsorgen.

Diese unterschiedlichen Betrachtungsweisen führen aber auch zu unterschiedlichen Handlungslogiken, die wiederum direkt mit der Wirkung von politischen Maßnahmen zusammenhängen: So wurde in der Vergangenheit der Schwerpunkt politischer Maßnahmen auf die Ermöglichung und Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen gelegt und dabei auch beachtliche Erfolge erzielt. Eine erhöhte Erwerbstätigkeit der Frauen führt jedoch

Anforderungen & Handlungen

Wege in die Sorgearbeit für Erwerbspersonen



Wege in die Erwerbsarbeit für Sorgepersonen

nicht automatisch zu einer gleichberechtigten Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit, sondern geht oftmals mit einer Überforderung einher. Die Übernahme von Erwerbsarbeit durch Frauen wurde gänzlich unabhängig von der Erwerbstätigkeit der Männer betrachtet; während die Übernahme unbezahlter Sorgearbeit durch Männer hingegen nicht explizit adressiert wurde. Dies änderte sich erstmals mit der Einführung des Elterngeldes.

Paradigmenwechsel vollziehen zu können. Die unterschiedlichen Anforderungen von Sorge- und Erwerbspersonen und mögliche Handlungsoptionen einer gemeinsamen Adressierung sowohl des Rechts auf Erwerbsarbeit für Sorgepersonen als auch des Rechts auf Sorgearbeit für Erwerbspersonen, die eine gleichberechtigte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit unterstützen, verdeutlicht zum Abschluss die oben dargestellte Abbildung.

Mit der Einführung des Erwerb-und-Sorge-Modells als neues Leitbild, an dem sich alle gesetzlichen Normen und Rahmenbedingungen ausrichten sollten, liegt der Bundesregierung jedoch bereits seit 2017 eine viel umfassendere Forderung vor, die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit in der Gesellschaft gerechter und die Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit für alle Menschen in jeder Lebenssituation ohne Überforderung möglich zu machen. Es handelt sich dabei um nichts weniger als um einen Paradigmenwechsel in der Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit in unserer Gesellschaft. Mit den neu gewonnenen Erkenntnissen im Projekt Gender Care Gap wurde ein weiterer wichtiger Schritt getan, um diesen

INITIATIVEN ZUR VERRINGERUNG DES GENDER CARE GAP

Das Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“ bündelt die Kräfte von Verbänden und Initiativen, um gemeinsam auf Ursachen, Folgen und Lösungswege aufmerksam zu machen.
www.frauenrat.de/sorgearbeit-fair-teilen-zwischen-maennern-und-frauen

Die Initiative Equal Care Day listet in ihrem Equal Care Day Manifest Maßnahmen dazu auf
www.equalcareday.de

* Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Erziehungsberufe



KATRIN LANGE

Die Politikwissenschaftlerin ist tätig am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS) im Bereich Gleichstellung und Europa in Berlin. Sie koordiniert die am Institut angebundene Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen. Zuvor arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Gender Care Gap und in der Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Ihre Themenschwerpunkte sind Frauen- und Gleichstellungspolitik, Vereinbarkeitspolitik sowie Politik für Kinder und Jugendliche.

EU-Ratsschlussfolgerungen zur Bekämpfung des Gender Pay Gaps verabschiedet

Der Rat der Europäischen Union hat am 1. Dezember 2020 Ratsschlussfolgerungen zur Bekämpfung des Gender Pay Gaps verabschiedet. Eine Ursache für den Gender Pay Gap ist die ungleiche Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Die Ratsschlussfolgerungen enthalten Empfehlungen und Handlungsvorschläge für alle Mitgliedstaaten zur Bekämpfung dieser ungleichen Verteilung. Die Initiative dafür ging vom Bundesgleichstellungsministerium (BMFSFJ) aus.

Im zweiten Halbjahr 2020 hatte Deutschland für sechs Monate die Präsidentschaft im Rat der Europäischen Union übernommen und die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben als ein Schwerpunktthema gesetzt. Denn trotz der stetig steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, hat bisher kein EU-Mitgliedstaat die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt erreicht. Darauf weisen auch Indikatoren wie der Gender Pay Gap hin. Frauen verdienen in allen EU-Mitgliedstaaten weniger als Männer – im EU-Durchschnitt sind es 14,8 % je Stunde.¹

Die Ursachen dafür sind ebenso bekannt wie vielfältig. Bisher wenig beachtet wird der Aspekt der unbezahlten Sorgearbeit. Gerade die aktuelle Corona-Pandemie hat einer breiten Öffentlichkeit deutlich vor Augen geführt, dass Frauen mehr Kinderbetreuung und mehr Pflege von Angehörigen leisten und auch mehr Hausarbeiten erbringen – oft zulasten ihrer eigenen Erwerbsbeteiligung und

Verdienstchancen. In einer Studie im Auftrag der deutschen Ratspräsidentschaft stellte das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) fest: Fast alle Frauen in der EU (92 %) betreuen regelmäßig und 81 % täglich Angehörige. Dagegen leisten nur 68 % der Männer unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit an mehr als einem Tag in der Woche, und nur 48 % tun dies täglich. Erwerbstätige Frauen in der EU verbringen durchschnittlich 3,9 Stunden pro Tag mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege älterer oder behinderter Angehöriger und mit Hausarbeit. Im Gegensatz dazu verbringen erwerbstätige Männer durchschnittlich nur 2,6 Stunden pro Tag mit derartiger Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit. Der Unterschied zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern, die als Paar mit Kindern leben, ist noch größer: 5,3 Stunden bei Frauen und 2,4 Stunden bei Männern.²

Die Ratsschlussfolgerungen gehen von der Prämisse aus, dass der Gender Pay Gap und der Gender Care Gap in ihren Wechselwirkungen, gegenseitigen Abhängigkeiten und gemeinsamen Ursachen verstanden werden müssen, damit Fortschritte in der Gleichstellungspolitik erzielt werden können. Zwei Lösungsansätze werden in den Ratsschlussfolgerungen empfohlen: erstens, die institutionellen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern tatsächlich gelebt werden kann. Und zweitens, die Schaffung bedarfsgerechter und finanziell erschwinglicher Angebote der Infrastruk-



tur für die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen und für Haushaltsarbeiten. Die Ratsschlussfolgerungen dienen dazu, politische Standpunkte und Empfehlungen des Rates darzulegen. Mit ihrer einstimmigen Annahme im Rat haben die Mitgliedstaaten ein starkes Zeichen für die Bekämpfung des Gender Pay Gaps und die Stärkung der Gleichstellungspolitik in Europa gesetzt – jeder Mitgliedstaat und die EU-Kommission wird dadurch angehalten, länderspezifische Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Zu der Frage, wie die Handlungsempfehlungen konkret für Deutschland umgesetzt werden können, führte das Bundesgleichstellungsministerium am 28. Januar 2021 eine virtuelle Fachtagung durch.³ Mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden wurde insbesondere die Frage diskutiert, ob ein Anspruch auf mobiles Arbeiten ein Weg sein kann, die gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu fördern. Außerdem wurde diskutiert, wie es gelingen kann, Familien und pflegende Angehörige durch haushaltsnahe Dienstleistungen besser zu unterstützen. Diese Fragen stehen auch nach der Fachtagung auf der politischen Tagungsordnung. Insbesondere



Was die Generation Y für equal pay tun kann

das Bundesgleichstellungsministerium wird sich weiterhin dafür einsetzen, Frauen und Männern gleichermaßen eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung zu ermöglichen.



DR. STEFANIE PORSCHE

ist seit 2017 Referentin im Referat „Arbeitsmarkt“ der Gleichstellungsabteilung des BMFSFJ. Sie ist Juristin mit einem Schwerpunkt im Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht und im Referat vor allem für das Thema Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern und für das Entgelttransparenzgesetz zuständig und war an den Verhandlungen der Ratschlussfolgerungen beteiligt.

1 Eurostat-Daten von Februar 2020: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

2 Bericht des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE), der für die deutsche EU-Ratspräsidentschaft erstellt wurde, hier EIGE Erhebung zu EWCS: https://www.consilium.europa.eu/media/47066/st_12953_2020_add_1_en.pdf.

3 www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/erwerbs--und-sorgearbeit-gleichberechtigt-verteilen/163890

Nach meinem Masterabschluss 2019 fielen mir die Stellenanzeigen der vielen E-Commerce-Unternehmen auf. Bereits vor Covid-19 wurde hier überproportional oft mobiles Arbeiten, ein diverses Team, ein Komitee für Freizeit und Spaß mit den Kollegen und Kolleginnen sowie täglich frisches Obst und Gemüse am Arbeitsplatz versprochen. Dies deutet auf die Vorlieben meiner Generation hin. Menschen um die 30 Jahre in Deutschland wollen ihre Talente aber lieber für ein größeres Ziel wie den Stopp des Kohleabbaus in Deutschland einsetzen, statt als erster im Freundeskreis im eigenen Porsche über die Autobahn zu jagen. Gehaltsverhandlungen führen meist dazu, dass bei gleicher Bezahlung weniger gearbeitet werden kann oder mehr Möglichkeiten zum remote work gegeben werden.

Diese Entwicklung hilft bereits, den pay gap zu schließen, da junge Männer unbezahlte Arbeiten außerhalb des Arbeitsplatzes nun nicht mehr – wie früher meist – hauptsächlich an Frauen und Mütter auslagern wollen. So weit so gut. Die in diesem Heft aufgeführten Studien deuten aber darauf hin, dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern nach der Familiengründung besonders stark auseinanderklafft. Was kann dagegen getan werden? Dieses Beispiel aus meinem Bekanntenkreis zeigt die Richtung: Ein frischgebackener Vater wollte zwei Wochen nach der Geburt des zweiten Kindes im Haushalt mithelfen und Zeit mit seiner Familie verbringen. Dies wurde als unnötig von den Führungskräften und dem Kollegium kommentiert, weil die Mutter sowieso erst einmal im Kran-

kenhaus vom Pflegepersonal umsorgt werde und der Vater im Unternehmen gebraucht werde. Der Bekannte nahm daraufhin zwei Wochen Urlaub nach der Geburt seines Kindes. Das Unternehmen plante in der Folge eine Freistellung bei der Geburt des dritten Kindes bereits ein.

Sich mit solchen eindeutigen Aktionen gegen unflexible Strukturen und Stereotype in der Arbeitswelt einzusetzen, ist Teil der Lösung zum Erreichen von gleichen Verdienstchancen für alle. Noch besser ist der Einsatz aller dafür, dass Männer die Elternzeit voll ausschöpfen, Teilzeit im Beruf arbeiten können und sich Teams auf derartige Entwicklungen vorbereiten, wie auch das Testimonialinterview in diesem Heft aufzeigt. Sobald ein derartiges Verständnis in der Arbeitswelt verankert ist, kann auch die Arbeit im Privatbereich leichter paritätisch aufgeteilt werden.



MAXIMILIAN KALK

Maximilian Kalk ist Projektkoordinator bei equal pay day und arbeitet an einem Online-Sprachkurs. Seit 2016 war er in zivilgesellschaftlichen Organisationen im Projektmanagement tätig. Er besitzt einen Masterabschluss in Europawissenschaften.

Wir haben verändert, dass über Medienfrauen in Führung gesprochen wird – aber das reicht nicht

„Wir sind die Hälfte, wir wollen die Hälfte“, so unser ProQuote Medien-Slogan zu Frauen in Führungspositionen. Das Wort „Quote“ provoziert. Doch was längst selbstverständlich sein sollte, lässt sich anders als mit einer Quote nicht in absehbarer Zeit verwirklichen – außer, wir streben die Parität in den Chefetagen erst 2053 oder gar in der ersten Hälfte des 22. Jahrhunderts an. So lange dauert es, je nach Rechenmodell, wenn es in dem Tempo weiter geht wie bisher. Da ist also noch viel zu tun.

Eins aber hat sich schon geändert, seitdem ProQuote Medien gegründet wurde: die öffentliche Wahrnehmung des Problems. Sonst würden unsere damaligen Forderungen aus heutiger Sicht nicht so zurückhaltend, ja geradezu schüchtern anmuten: 2012 forderten wir 30 Prozent Frauen in Führung in den Medienunternehmen – und kamen uns damit verwegener vor. Unsere Abmachung: sobald das erreicht sei, wollten wir den Verein wieder auflösen. Im Jahr 2017 kam es dann zu einer denkwürdigen Mitgliederversammlung: auflösen oder weitermachen, so damals die Alternative. Denn einige der großen Medien hatten es bis dahin geschafft, jede dritte Führung in die Hände einer Frau zu legen. Wir beschlossen, weiterzumachen und legten die Latte höher, auf paritätische 50 Prozent.

Wir hatten erreicht, dass über gleiche Chancen für Frauen und Männer gesprochen wird. Bei der Besetzung wichtiger Posten fragte man sich inzwischen: „was



sagt ProQuote dazu, wenn wir wieder einen Mann nehmen?“ Oder, alternativ: „das wird eine Frau, dann kann ja ProQuote nicht meckern“. Immer wieder haben wir das Thema ins Gespräch gebracht – mit Zahlen, mit großen Studien, auf unseren Camps. Mit Pressemeldungen, Nachfragen bei Chefredakteuren und in Verlagen, mit fantasievollen Aktionen wie den Führungsrennen ferngesteuerter Autos oder (Anti-)Preisen wie der „Avantgardeschnecke“ oder dem „Komm-ans-Licht-Maulwurf“. Mit der Unterstützung unseres Mitglieds Birte Meier bei ihrer Klage gegen das ZDF für eine gerechte Bezahlung. Mit vielen anderen Social Media Aktionen, zuletzt unter dem Hashtag #Coronaexpertin für mehr Sichtbarkeit von Expertinnen oder der DACH-Konferenz gemeinsam mit Frauen in der Schweiz und Österreich. Sind wir deshalb Game Changer? Sicherlich, ProQuote Medien sorgt dafür, das Thema Frauen in Führung frisch im Bewusstsein der Verantwortlichen zu halten. Dennoch: das große GAME, dass Thomas eine jüngere Kopie seiner selbst auf einen Posten hebt, konnten wir bisher nicht verändern. Dazu sind noch zu viele Thomasse an den Schaltstellen und zu wenige Evas und Lenas. Dazu gibt es einfach noch zu viele Quotenmänner in den Führungsetagen – und zu wenige Quotenfrauen, die diesen Titel mit Stolz und Selbstbewusstsein tragen. Game Changer sind weiter gefragt!



EDITH HEITKAEMPER
Vorstandsvorsitzende ProQuote
Medien





Um Game Changer in der Medienbranche zu finden, lohnt der Blick nach Europa

Gerade jetzt, in der aktuellen Pandemie, in der alle Länder auf sich geworfen sind und der Blick über die Landesgrenze schwerfällt, lohnt es sich nach Europa zu schauen: In unseren europäischen Nachbarländern gibt es einige Game Changer Projekte zu entdecken, die auch Deutschland zu einer besseren Gestaltung der Filmwelt vor und hinter der Kamera verhelfen könnten.

Die Filmfrauen Organisation CIMA aus Spanien hat Netflix überzeugen können, einen Drehbuchwettbewerb nur für Autorinnen auszuschreiben. Die Resonanz war nicht nur zahlenmäßig überwältigend, auch inhaltlich werfen die eingereichten Stoffe eine neue weibliche Perspektive auf Themen, die so noch nicht erzählt wurden, wie zum Beispiel die Geschichte des Kapitalismus. Zwölf der 400 eingereichten Stoffideen werden aktuell zusammen mit Netflix zur Drehreife weiterentwickelt. Das Gender Incentive der österreichischen Filmförderung vergibt Punkte für alle Frauen, die in einem Filmprojekt in den unterschiedlichen Positionen beschäftigt werden. Wird eine bestimmte Punktzahl erreicht, können für die Entwicklung eines nächsten Projektes 30.000 Euro abgerufen werden. Einzige Bedingung ist, dass wiederum genügend Frauen bei dem Projekt beschäftigt werden. Mit diesem Belohnungssystem konnte sehr schnell der Anteil der Frauen erhöht werden.

Und wir wissen, dass sich in den Bildern auf den Bildschirmen und der Leinwand deutlich spiegelt, wer hinter der Kamera arbeitet. Mehr Frauen hinter der Kamera heißt, mehr Geschichten über Frauen, die zudem weniger stereotyp erzählt sind. Und wir sehen mehr weibliche Haupt- und Nebenrollen. In den Niederlanden wird jedes Jahr mit Spannung erwartet, welchem Thema sich Women Inc., die größte Frauenorganisation in den Niederlanden, in ihrem Aktionsmonat widmet. Das Kampagnen-Motto „Beperkt Zicht“ klärte über Stereotype in den Medien auf, die eine sehr „beschränkte Sicht“ auf Mädchen und Frauen zeigen und sich nicht als Vorbilder für die junge Generation eignen. Die aktuellen stereotypen Darstellungen repräsentieren die Vielfalt der Frauen und Mädchen nicht, die unsere Gesellschaft ausmachen. Deshalb machen viele die schmerzliche Erfahrung, dass sie in den Medien gar nicht vorkommen.

Der Blick über den Tellerrand zeigt uns, dass wir alle an den gleichen Baustellen arbeiten, wenn es um Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen geht. Aber die Ideen auf dem Weg dahin sind vielfältig und wir können eine Menge voneinander lernen.



BARBARA ROHM

Regisseurin und Fotografin. Mitbegründerin & Vorstandsvorsitzende von Pro Quote Film.

Nach dem Studium arbeitete sie neben eigenen Projekten als Regisseurin für Pro 7, führte Regie bei Werbespots- und Filmen. Außerdem realisierte sie Fotoreportagen für Zeitungen und Zeitschriften. Im h.f. ullmann Verlag erscheint ihr Bildband „Menschen in Sanssouci“. Ihr Einsatz für Pro Quote Film gilt der Stärkung der Rechte von Frauen* und der Bewusstseinsbildung für die mangelnde Diversität in der Medienbranche sowie den in den Strukturen verankerten Sexismus, mit all seinen negativen Folgen für die Kultur unseres Landes.

Chancengleichheit und Fairness sind grundlegende Werte des Sports – ...

... gilt das auch für Einkommenschancen? Die Antwort beinhaltet verschiedene Aspekte: Der gemeinnützige Sport in Deutschland ist stark von ehrenamtlicher Tätigkeit geprägt – unendlich wertvoll, aber unbezahlt. Daneben hat eine Professionalisierung zu mehr bezahlter Tätigkeit bei den Sportlerinnen und Sportlern und deren Umfeld geführt, die Diskrepanz zwischen Profis- und Nicht-Profis und zwischen verschiedenen Sportarten verstärkt sich.

Frauen haben den Zugang zu nahezu allen Sportwettbewerben erobert, um gleiche Einkommenschancen aber müssen sie weiterhin kämpfen. In zahlreichen Sportarten mit Preisgeldern erhalten Sportlerinnen weniger als Sportler. Neben den Prämien geht es auch um vertragliche Einkünfte und Werbe- und Sponsorengelder. Das Wirtschaftsmagazin Forbes zählte in seiner Geldrangliste der Sportprofis unter den 100 Top-Verdienern im Jahr 2020 lediglich zwei Frauen, 2019 eine, 2018 keine. Für Deutschland liegt keine vergleichbare Rangliste vor, wohl aber Aussagen zu Prämienzahlungen verschiedener Sportverbände. Mit einem Kaffeesevice, wie für den Gewinn des EM-Titels



1989 würden die deutschen Fußball-Frauen vom DFB heute nicht mehr abserviert, dennoch hätte

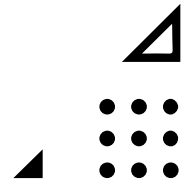
ihre Prämie für einen WM-Titelgewinn 2019 nicht einmal ein Viertel der Summe betragen, die für einen WM-Titel der DFB-Männer 2018 ausgelobt war. Was tun gegen den fortbestehenden Gender Pay Gap im Sport? Zum Beispiel selbst vorbildlich handeln: So erhalten Athlet*innen für Erfolge bei Olympischen und Paralympischen Spielen vom Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) über die Stiftung Deutsche Sporthilfe gleichhohe Prämien. Neben der ausgewogenen Förderung von Sportlerinnen und Sportlern muss auch die gleiche Bezahlung von Trainerinnen ein Anspruch sein. Strategisch gilt es zudem strukturelle Nachteile abzubauen, dazu werden gezielt etwa mit Mentoringprogrammen Frauen für Führungspositionen und als Trainerinnen unterstützt. Mit dem Projekt „TrainerIn Sportdeutschland“ werden auch Zugang und Karrierechancen von Trainerinnen gefördert sowie der Beruf generell aufgewertet. Verdienstmöglichkeiten von Sportler*innen sind auch an ihre mediale Präsenz geknüpft, die geschlechtergerechte Darstellung in den (Sport-)Medien gehört daher ebenfalls zu den strategischen Handlungsfeldern in der Gleichstellungspolitik des DOSB.

Denn bis zur Fairness im Sport unabdingbar auch Fair Pay gehört, ist noch eine beträchtliche Strecke zu absolvieren.



DR. PETRA TZSCHOPPE

ist langjährig ehrenamtlich im Sport engagiert; seit 2014 ist sie Vizepräsidentin für Frauen und Gleichstellung des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB). Die Sportwissenschaftlerin lehrt und forscht an der Universität Leipzig zu sportsoziologischen und sporthistorischen Themen, ihre Arbeitsschwerpunkte sind u.a. soziale Ungleichheit und Sportengagement, menschenfeindliche Einstellungen und Diskriminierung im organisierten Sport sowie die Olympische Bewegung. Zudem ist sie im Vorstand des Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung tätig.



Wie agiles Arbeiten und Scrum equal pay voranbringt

Während des 2. Weltkriegs erkannten US-Unternehmen die Notwendigkeit, ihre Belegschaft neben Werbekampagnen auch mit guter Ausbildung zu motivieren. Frauen und Männer wurden in der Folge von Ausbildern systematisch bei der Einarbeitung in ihre neuen Jobs unterstützt.

Die Erfahrungen aus dieser Zeit führten zu dem, was wir heute agiles Arbeiten nennen. Durch den Einbezug aller Mitarbeitenden in die Planung des Arbeitsprozesses können sich Unternehmen schneller an Veränderungen anpassen. Zudem werden Gehälter und Löhne transparenter und schwächere Vermittlungspositionen ausgeräumt, da die Interessen der Mitarbeitenden aller Bereiche durch die gemeinsame Zielsetzung miteinbezogen werden. So binden sich talentierte Menschen an Unternehmen, die die Arbeitsatmosphäre mit neuen Themen bereichern. Überall auf der Welt experimentieren agile Teams mit neuen Instrumenten. Bei Merit Money werden zum Beispiel Boni nicht von Managern,

sondern von den Peers bestimmt. Die Idee des agilen Arbeitens wurde in unseren Teams weiterentwickelt. In unseren eigenen Firmen bedeutet Selbstorganisation, dass Frauen und Männer neben ihrem Gehalt auch ihre Arbeitszeiten und Einsatztage bestimmen. Dies verbessert die Vereinbarkeit von Beruf mit anderen Aufgaben. Die Gehaltssouveränität gibt zudem Entscheidungsfreiheit über den Besuch von Veranstaltungen oder die Organisation von Konferenzen.

Neben der Erleichterung der Übernahme von unbezahlten Arbeiten außerhalb der Arbeitsstelle sorgen agiles Arbeiten und Scrum ebenfalls für Transparenz bei den Gehältern unter den Mitarbeitenden, sodass zwei Probleme für equal pay in Deutschland gleichzeitig durch agiles Arbeiten und Scrum angegangen werden.

SCRUM - WORK ODER AGILES ARBEITEN:

Bei der Arbeitsweise Scrum oder agiles Arbeiten stehen kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Fähigkeiten der Mitarbeitenden in einem Unternehmen im Vordergrund. Hierfür zuständige Mitarbeitende – sogenannte Scrum Master – sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden unnötige Schritte, Prozesse und Strukturen benennen, erkennen und auflösen, damit das Unternehmen schnell und unkompliziert auf Veränderungen reagiert. Im Zentrum von agilem Arbeiten stehen damit kleine, selbstorganisierte Teams, die autonom handeln und in festgelegten zeitlichen Abständen ihre Arbeitsprozesse überprüfen und auf neue Umstände hin anpassen.



JEAN PIERRE BERCHEZ und JAN FISCHBACH

sind Pioniere im Bereich agile Arbeitsweisen. Als zertifizierter Scrum-Trainer konzentriert sich Jean Pierre Berchez auf den Bereich Weiterbildung mit Schwerpunkt Agile und Scrum Work. Jan Fischbach legt seinen Fokus auf sein „Steckenpferd“ Agile Leadership und Diversität im Arbeitsumfeld. Neben diesen Tätigkeiten organisieren die beiden die deutsche Scrum-Anwenderkonferenz – den Scrum-Day (www.scrum-day.de). Nähere Informationen zu Jean-Pierre: www.scrum-events.de/referenten-und-coaches/articles/jean-pierre.html und Jan: www.scrum-events.de/referenten-und-coaches/articles/jan-fischbach.html



Mitmachen, selber machen, anders machen!

Aktionstipps für den 10. März 2021

Am Equal Pay Day wird die Lohnlücke sichtbar gemacht: mit originellem, informativem oder aufrüttelndem Engagement in ganz Deutschland. Je mehr Menschen am Aktionstag dabei sind, desto deutlicher wird der Missstand und desto offensichtlicher der Handlungsbedarf! Mitmachen kann jeder und jede, und es ist ganz leicht: Ob Sie am Equal Pay Day eine rote Handtasche oder ein rotes Halstuch ausführen, ob Sie ihren Bürgermeister oder ihre Bürgermeisterin überzeugen, Flagge zu zeigen, oder zu einer Filmvorführung einladen: **Werden Sie selbst aktiv, nehmen Sie teil.** Auch in diesem Jahr organisieren die Business and Professional Women Germany e.V. und ihre Partner*innen in ganz Deutschland wieder viele Aktionen rund um das Thema „Game Changer – Mach dich stark für equal pay.“ Denn mehr gutverdienende Frauen und gleichberechtigte Partnerschaften sorgen auch für neue Rollenbilder.

SICHTBAR SEIN – OFFLINE UND ONLINE

Lassen Sie uns unser Anliegen nicht nur öffentlich machen, sondern auch die Öffentlichkeit dafür unübersehbar groß werden. Bilder ihrer Aktionen, ihrer roten Handtaschen, Beutel oder Schals können auf der Straße und im Netz für Aufmerksamkeit sorgen. Wussten Sie, dass man den Equal Pay Day auf Facebook (@equalpayday), Twitter (@BPW_Germany), Instagram (@equalpayday.de) und LinkedIn (Equal Pay Day Deutschland) findet? Verlinken Sie uns und lassen Sie uns alle zusammen die Hashtags #epd2021, #gamechanger und #equalpay verwenden, wann immer wir uns stark machen. Schaffen wir es, eine rote Welle der Aufmerksamkeit durch das Internet rollen zu lassen?



SIND SIE GAME CHANGER?

Game Changer, das sind mutige, kreative, moderne Macher und Macherinnen. Menschen, die aktiv, innovativ und kompetitiv sind. Game Changer sind Gewinnende im doppelten Sinne des Wortes: Sie gewinnen ihr Spiel und gewinnen andere für ihre Ideen.

Der Begriff Game Changer kommt aus dem Sport. Als Game Changer wird der Spieler oder die Spielerin bezeichnet, die das Spiel verändert, herumreißt und vielleicht sogar mit eigenen Regeln den Druck auf alle Beteiligten erhöht, sich weiterzuentwickeln.

FLAGGE ZEIGEN

> Rathäuser, Volkshochschulen, Stadtbüchereien – alle öffentlichen Gebäude können zum Equal Pay Day beflaggt werden. Damit das nicht völlig unbeobachtet von den Medien geschieht, hissen am besten lokale Persönlichkeiten wie Abgeordnete, Bürgermeisterin oder Bürgermeister die Flaggen. Noch mehr Signalwirkung haben die Flaggen in Verbindung mit einer Ansprache, einem Infostand oder einem Red Dinner. Wie bei jedem anderen Tipp auf dieser Seite gilt: Kombinieren Sie verschiedene Aktionen miteinander! Die Flaggen können im Equal Pay Day Shop auf unserer Webseite bestellt werden.

GROSSES KINO

> Geschichten über den Kampf für gerechte Bezahlung, das Frauenwahlrecht oder ungewöhnliche Lebenswege von engagierten Frauen haben es vielfach auf die große Leinwand geschafft. Wer am Aktionstag zu Filmvorführungen und anschließender Diskussion einladen möchte, hat die Wahl zwischen aktuellen Filmen wie „The Favourite – Intrigen und Irrsinn“, „Die Verlegerin“ oder „Die Berufung“, Dokumentationen wie „Female Pleasure“ oder „No More Boys and Girls“ und Klassikern wie z.B. „Hidden Figures - Unerkannte Heldinnen“, „Sufragette - Taten statt Worte“ oder „Elizabeth“.

GUERRILLA KNITTING

> Eine kinderleichte Aktion zum Mitmachen mit großer öffentlicher Wirkung! Aus Flatterband wird mithilfe von Passanten und Passantinnen per Hand ein großes Netz gehäkelt, zum Beispiel ganz prominent im öffentlichen Raum auf großen Plätzen oder in Fußgängerzonen. Aus dem Häkelwerk lässt sich beispielsweise eine große Tasche falten, die medienwirksam etwa der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister übergeben werden kann.

LEBENDE STATUEN – LEBENS-GROSSE LOHNUNTERSCHIEDE

> Freiwillige werden zu lebenden Statuen und zeigen die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, indem sie paarweise in typischer Berufskleidung auf unterschiedlich hohen Sockeln Position beziehen, in der Hand Schilder mit ihrem Verdienst. Die unterschiedliche Höhe der Podeste macht die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen in den verschiedenen Berufsgruppen für alle sichtbar. Informationen zu den Löhnen von Frauen und Männern finden sich im Lohnspiegel und beim Gehaltsvergleich des Statistischen Bundesamtes.¹

DAS LEBENSQUIZ

> Wie der typische Lebensweg von Frauen und Männern aussieht, können Kinder und Jugendliche unter Anleitung beim Lebensquiz nachstellen: Spielerisch werden die typischen Stationen im Leben von Mann und Frau durchlaufen. Start ist der Schulabschluss, Ziel die Rente. Weitere Stationen: Ausbildung, Studium, Kinder. Nebenbei zeigt sich, wie sich all das auf die Rollenverteilung im Privaten und auf das Einkommen der Frau auswirkt. „Das Lebensquiz“ kann als Brettspiel oder auch im Freien als Outdoor-Spiel (z.B. mit Kreide, Bällen, etc.) gespielt werden.

CUP CAKE SALE

> Backen für Lohngerechtigkeit! Beim „Cup Cake Sale“ wird der Gender Pay Gap symbolisch ausgeglichen, denn Cup Cakes werden für Männer und Frauen zu unterschiedlichen Preisen verkauft: Jede(r) zahlt, was er oder sie verdient. Zum Beispiel Männer 1 Euro und Frauen 81 Cent.

AKTIONSLANDKARTE

> Bald geht es los. Auf unserer Aktionslandkarte können Sie gezielt nach Aktionen und Veranstaltungen in Ihrer Nähe suchen. Egal, ob Sie selbst backen oder Flaggen hissen wollen oder sich eine ganz neue Aktion ausdenken – vergessen Sie nicht, Ihre Aktion ebenfalls auf der Aktionslandkarte einzutragen. So wird Ihr Engagement schon vor dem Aktionstag sichtbar, Sie finden neue Mitstreitende und Ihr Signal bleibt über den Equal Pay Day hinaus sichtbar!

Wir wünschen allen Aktionsteams viel Freude und Erfolg bei ihren Veranstaltungen.



Wir sind Game Changer, weil wir uns nicht im Kreis drehen, sondern straight forward für equal pay stehen und uns hierfür mit all unserer Energie einsetzen.

DIE LÖWINNEN

Frauenetzwerk der MAN Truck & Bus SE

¹ https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Visualisiert/Gehaltsvergleich/_inhalt.html;jsessionid=0A6883C-338FAE15783789EE9BF5A15FC.internet8712

**equal
pay**
day , -

10. März 2021
EQUAL PAY DAY

EQUAL PAY WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohngerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.
www.equalpayday.de/wiki

SOCIAL MEDIA

Wussten Sie, dass die Equal Pay Day Kampagne auf Facebook, Twitter, Instagram und LinkedIn zu finden ist? Hier informieren wir Sie das ganze Jahr über Wissenswertes rund um das Thema Lohngerechtigkeit.

#epd2021 #gamechanger
#equalpay

GAME CHANGER

Mach dich stark für equal pay!



@BPW_Germany



@equalpayday



@equalpayday.de



@equal-pay-day-deutschland

initiiert vom



BPW GERMANY

MITMACHEN!

Wo ist was los am Equal Pay Day? Sie möchten sich beteiligen?

Wir freuen uns über jede Aktion! Tragen Sie Ihre Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

www.equalpayday.de/aktionslandkarte/

BPW GERMANY E.V.

Equal Pay Day Kampagne
Schloßstraße 25
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17
info@equalpayday.de
www.equalpayday.de

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend