



TRANSKRIPT "Podcats - der Podcast zu equal pay" **Folge 8: Bundesforum Männer**

Berlin, 09.11.2022

[00:00:07.470] - Natascha Heinisch

Podcasts - der Podcast zu Equal pay. Herzlich willkommen zum Podcast der Equal Pay Day Kampagne. Ich bin Natascha Heinisch und ich arbeite im Equal Pay Day Team. Ich spreche mit meinen Gästen darüber, was passieren muss, damit in Deutschland Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden. Ich freue mich, wenn ihr dran bleibt. Garantiert ohne Kater danach. Nach ganz langer Zeit habe ich jetzt mal wieder mir Bambi angeschaut und das war ein Film, den ich als kleines Kind unglaublich geliebt habe und mir ist jetzt wieder aufgefallen, mit was für anderen Augen man Filme doch ansieht, wenn man dann erwachsen ist. Der Film ist immer noch unglaublich großartig und visuell überragend, aber ich kann mich nicht erinnern, dass mir als Kind aufgefallen wäre oder in der Form aufgefallen wäre, wie einschüchternd doch der Charakter von Bambis Vater ist. Die Mutter ist also eine ganz wichtige Rolle und ihr Tod so ganz tragisch aber, dass der Vater eigentlich eher jemand ist, vor dem der Bambi Angst hat und dass er sich so wegduckt am Anfang. Und dass der Vater auch so ein ganz wortkarger und eher so kühler, harter Typ ist, eher so einschüchternd, ist mir als Kind glaub ich gar nicht so aufgefallen. Wie komme ich jetzt darauf? Wir werden in der heutigen Folge unter anderem auch über Väter sprechen. Wir werden über Männer sprechen, wir werden über Jungs sprechen. Und zwar werden wir das tun mit Klaus Schwerma und Dag Schölper, Schöpfer vom Bundesforum Männer. Und die beiden begrüße ich jetzt. Lieber Dag, lieber Klaus, ich freue mich sehr, dass ihr heute hier seid.

[00:01:53.420] - Dag Schölper

Hallo, schönen guten Tag auch von mir.

[00:01:55.700] - Klaus Schwerma

Ja, danke. Ich freue mich auch sehr auf das Gespräch.

[00:01:58.550] - Natascha Heinisch

Ihr seid beide beim Bundesforum Männer für diejenigen, die euch noch nicht kennen. Ald ich den Namen Bundesforum Männer das allererste Mal gehört habe, war meine erste spontane Assoziation, so eine Art Forum Romanum, auf dem Senatoren in Toga herumgehen. Ich gehe ganz stark davon aus, dass das nicht das ist, was ihr macht. Erzähl doch einfach mal, wer ist das Bundesforum und was macht ihr?



[00:02:17.900] - Klaus Schwerma

Das Bundesforum Männer ist vor fast einem Dutzend Jahren gegründet worden mit der Idee, alle möglichen Akteure aus dem Feld von jungen Männern und Väterarbeit zusammenzubringen, an einen Tisch und zu überlegen, was brauchen wir eigentlich, um die Gleichstellungspolitik aus der Sicht von Jungs, Männern und Vätern voranzubringen und stärker zu machen? Und andersrum: Wie können wir die gleichstellungspolitischen Fragen an die Jungs, Männer und Väter stärker heranbringen? Das ist die Idee gewesen, und seitdem sind wir gewachsen auf 39 Mitgliedsorganisationen und eine Hand voll Einzelpersonen, die als Mitglieder den Dachverband tragen, unterstützen und genau in diesem Sinne voranbringen.

[00:02:54.680] - Natascha Heinisch

Auf eurer Webseite steht auch, das Thema ist gleichstellungsorientierte Männerpolitik. Was kann ich mir den darunter genau vorstellen?

[00:03:01.580] - Dag Schölper

Naja, traditionell gesehen ist Männerpolitik ja eigentlich immer eher so eine Politik, die bestimmen das Ganze, die entscheiden über Krieg und Frieden, die gucken, wie die Welt aussieht usw.. Also Männerpolitik allgemein gesehen ist erst mal gar nicht unbedingt so positiv besetzt, sondern kommt eher aus einer hegemonialen, patriarchalen Tradition. Davon wollen wir uns natürlich schon explizit unterscheiden. Also für uns ist gleichstellungsorientierte Männerpolitik eine Politik, die auf Augenhöhe zusammen mit Frauen und allen anderen Geschlechtern um Gleichstellung sich bemüht, die auch nach unserer Ansicht noch lange nicht erreicht ist. So, und wir wollen da aber auch die Perspektiven von Männern sichtbar machen. Also unserer Ansicht nach geht es nicht nur darum, dass Männer Frauen unterstützen, sondern dass man gemeinsam um eine gleichstellungsorientierte Politik ringt, die für alle Positives schafft. Also ganz allgemein gesprochen.

[00:04:04.610] - Natascha Heinisch

Ja, da hast du schon was ganz Wichtiges angesprochen. Wir haben in früheren Podcastfolgen sind wir immer wieder darauf gekommen, dass, wenn es um Feminismus, um Equal Pay geht, dass die Männer da oft weniger sichtbar sind, oder, wo sind denn die Männer? Aber vielleicht könnt ihr dann an dieser Stelle mal sagen: Warum ist denn Equal Pay auch für Männer interessant?

[00:04:21.470] - Klaus Schwerma

Also ganz praktisch, in einer Partnerschaft das gute Gefühl zu haben, dass der oder die andere nicht von mir abhängig ist finanziell, ist eine große Entlastung. Von daher, dass auf die Gesamtgesellschaft gehoben gesehen, dass nicht die eine Hälfte

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



für die andere quasi alles mit erwirtschaften muss, ist ein Gebot der Fairness, aber auch einfach eine gute Sache. Also ich habe als Mann nicht das Bedürfnis, hier für die andere Hälfte der Gesellschaft mit das Geld verdienen zu müssen. Und andererseits habe ich aber auch den Eindruck, dass ich viele Dinge gar nicht tun kann als Mann, weil ich die ganze Zeit am Geldverdienen bin, beispielsweise mich um meine kranken Eltern kümmern, mich um meine Kinder kümmern, an verschiedenen sozialen oder politischen ehrenamtlichen Dingen teilhaben können, weil ich ziemlich überlastet bin, allein schon mit, sagen wir, 50 Stunden in der Woche Berufstätigkeit. Das würden wir gerne ändern und das geht eben leichter, wenn die Einkommensschere geschlossen ist und alle einigermaßen fair gleiches Geld für gleichwertige und gleiche Arbeit haben.

[00:05:26.750] - Dag Schölper

Genau. Also ich denke auch, dass Equal Pay auch den Rahmen erweitert für eine individuelle Wahlfreiheit innerhalb der Partnerschaften. Wer ist eigentlich für was zuständig. Wer verdient das Geld? Wer bringt die Kinder in die Kita? Wer kümmert sich um Angehörige? Wenn das nicht mehr so geschlechterdualistisch, sozusagen klassisch verteilt ist, dann schafft das für alle Beteiligten eine größere Wahlfreiheit auf einer individuellen Ebene. Und das geht nur, wenn auch tatsächlich diese Lücke von über 20 % geschlossen ist auf einer strukturellen Ebene.

[00:05:59.880] - Natascha Heinisch

Bei 18 % ist der Gender Pay Gap gerade das ist nicht so viel besser, aber immerhin ein bisschen besser.

[00:06:06.000] - Dag Schölper

18 - gut, dann hat sich da ein bisschen was verschoben, zum Positiven hin.

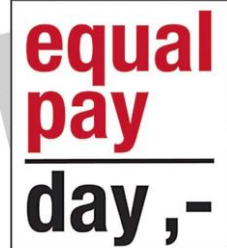
[00:06:11.220] - Natascha Heinisch

Ihr habt jetzt beide schon meine zwei nächsten Fragen so ein bisschen angerissen mit den Argumenten, die so gibt, wie man Männer unterstützen kann, die sich vielleicht feministisch engagieren wollen, aber deswegen, ich sage mal abgewertet werden. Habt ihr da, ihr habt ja schon ganz viele genannt: Mit welchen Argumenten kann man denn da Männern unter die Arme greifen, die da zurückhaltend sind?

[00:06:30.600] - Klaus Schwerma

Ich würde noch mal auf zwei Punkte angesichts der Frage hindeuten Zum einen: Männer und Jungs, habt keine Angst vor dem Label Feminist oder Feminismus. Andersrum würde ich auch Feministinnen den Rat geben, nicht immer gleich die Scheuklappen aufzusetzen, wenn der Mann, der vor ihnen steht, mit dem Attribut

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Feminismus nicht so viel anfangen kann, sondern genauer hinzuschauen, was den denn da eigentlich umtreibt und was die Bilder sind, mit denen er unterwegs ist. Ob da nicht eigentlich die Schnittmengen viel größer sind, auch wenn man erstmal denkt, dass es vielleicht nicht recht zueinander passt. Soll heißen, dass das, was auf der feministischen Agenda steht, auch von vielen unterstützt wird, auch wenn sie den Begriff Feminismus für sich gar nicht benutzen oder ihn vielleicht sogar für sich ablehnen, weil sie irgendwie den Eindruck haben, das ist was anderes, aber nicht das, was ich mache, weil er so ein Geschmäcke hat. Hier ist, glaube ich, für eine gute Allianzpolitik wichtig, diese Offenheit zu suchen und da auf die Menschen zuzugehen, um das gemeinsame Vorhaben nach vorne zu bringen. Denn eins ist völlig klar: Sehr, sehr viele Männer sind sehr ansprechbar. Also wenn man ihnen erklärt, worum es geht, eben so was wie am Aufwachsen der eigenen Kinder teilhaben zu können oder aber, wenn die Partnerin oder der Partner erkrankt, selber auch Zeit dafür zu haben, hier mit in die Pflege gehen zu können, dann finden die das wichtig und würden es auch gerne machen, aber haben bislang den Eindruck, dass es sehr schwer ist. Oder sie haben keine rechte Idee, wie man das realisieren kann. Und hier gute Argumente zu liefern, wie man sie darin unterstützt und wie man sie darin sieht, dass es diese Herausforderung gibt, macht sie dann auch zu Mitstreitern für die Anliegen, das politisch umzusetzen, dass es leichter möglich wird.

[00:08:07.530] - Dag Schölper

Vielleicht könnte man noch so sagen, es geht darum, einerseits Männer zu gewinnen für eine feministische Politik, aber eben auch deutlich zu machen, dass da drin Männer auch gewinnen können. Für sich, für sich selber, so dass es da drin auch immer durchaus auch um eigene Bereicherung, um eine eigene Erweiterung und eine Verbesserung der eigenen Lebensqualität geht. Und das heißt, in dem Moment kämpfe ich eben auch für mich, für mich selber. Und ich glaube, das gibt dann auch noch mal einen Schwung neue Kraft. Daneben ist natürlich auch immer auch sehr wichtig, sich Verbündete zu suchen, um auch mit Widerständen umgehen zu können. Gerade auch im Netz ist ja die Situation immer, wird ja auch immer schwieriger, da treiben sich immer mehr Trolle rum usw. Also von daher sind Verbündete immens wichtig, auch für Männer.

[00:09:00.690] - Natascha Heinisch

Inwiefern begegnet ihr denn der Angst, dass so was wie Fair pay Equal pay, dass den Männern was weggenommen wird? Ist das ein Argument, dass ihr manchmal hört? Warum Männer dann sagen, hey, das ist nicht so meins.

[00:09:10.470] - Klaus Schwerma

Die Frage ist, ob das ökonomische Nullsummenspiel an dieser Stelle überhaupt richtig ist. Also ist es tatsächlich so, dass nur der jetzt bestehende Kuchen umverteilt werden kann? Oder ist es nicht so, wenn durch eine gleichere Beteiligung von Frauen und Männern und allen Geschlechtern letztlich auch der Kuchen, der umzuverteilen ist, größer wird? Das ist erst mal die erste Frage, die

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day, -

ich noch nicht so richtig klar beantwortet habe. Denn ich glaube nicht daran, dass wir hier mit einem sehr strengen Nullsummenspiel zu tun haben. Equal Pay setzt sich ja letztlich auch aus verschiedenen Facetten zusammen, die gesehen werden müssen. Ein Anteil ist da drin ja die Teilzeitarbeit, die sogenannte. Und wenn ich sehe, wie viele Männer eigentlich unter der Last einer Überarbeitszeit leiden und sagen, dass sie schon gerne reduzieren würden, und um auf das zu kommen, was in ihrem Vertrag steht, wenigstens oder auch ein bisschen darunter, um irgendwo bei 32 35 Stunden sich einzupendeln, dann treffen die sich da ja in den Bedarfslagen fast auf Augenhöhe mit den Wünschen, die viele Frauen äußern. Das heißt also, hier ist gar nicht so viel zu verlieren, sondern hier wäre sehr viel zu gewinnen an Lebenszeit und Lebensqualität, Druck abwerfen, um dann gemeinsam sozusagen in einem Fesselballons gen Horizont zu steigen, um das ein bisschen mal euphorisch darzulegen. Also von daher, ich glaube, hier ist wenig zu verlieren, was die reine monetäre Seite angeht, da kann es natürlich sein, dass Einbrüche zu befürchten sind. Die Frage ist nur, auf welcher Ebene. Und hier müssen wir natürlich politisch argumentieren. Es kann nicht sein, dass diejenigen, die im Mindestlohnbereich sind, jetzt auch noch was abgeben müssen. Wir müssen das schon an der anderen Seite der Einkommenspyramide ansetzen und sagen: Was ist eigentlich die Arbeit wert? Also hier gibt es ja ganz spannende Projekte, beispielsweise von Verdi, wo genau diese Frage gestellt wird, was die Arbeit von Frauen typischerweise denn wert sei. Also wie viel verdient die Frau, heißt das Ja. Und das legt den Finger in die richtige Wunde. Also sind die Berufe und die Tätigkeiten und die Branchen, in denen Frauen dominieren, denn tatsächlich weniger wert? Im Sinne der kapitalistischen Wertschöpfung hat es manchmal den Anschein. Aber hier muss man genau politisch reingehen und sagen das muss anders organisiert werden, hier müssen andere Löhne möglich werden. Und dann ist es auch wiederum eine Umverteilung, die erst mal niemandem was wegnimmt, sondern eher dafür sorgt, dass eine faire Verteilung insgesamt gesamtgesellschaftlich möglich wird, die dringend geboten ist, um überhaupt von Equal pay zu sprechen.

[00:11:33.250] - Dag Schölper

Also ich muss sagen, mir begegnet das Argument ja eher immer so ein Stück andersherum. Na ja, die Frauen sind selber schuld, die können doch mehr arbeiten gehen. Warum suchen sie sich dann Berufe aus? Warum bleiben sie denn nicht dran usw. und so fort? Und da zu sehen, also einerseits zu sehen, dass Frauen dann natürlich unter ähnlichen Weiblichkeitsanforderungen strukturell mit bestimmten Ansprüchen zu kämpfen haben, so wie Männer auf der anderen Seite unter bestimmten Männlichkeitsanforderungen zu kämpfen haben und dass es bestimmte Erwartungen gibt, sei es im Selbstbild oder sei es auf einer gesellschaftlichen Ebene. Gerade wenn dann Kinder im Spiel sind, doch bestimmte Rollen auch erfüllen zu müssen und sich darüber dann auch noch mal Gehaltsunterschiede durchaus irgendwie auch noch mal verstärken. Also diese ganze strukturelle Ebene noch mehr zu sehen und weniger, dass ich als Einzelperson immer in der Lage bin, sozusagen über alles zu bestimmen und das stärker argumentativ zu betonen. Und das gibt auch ein bisschen mehr Entlastung, sowohl für die Frauen als auch für die Männer. Von den Anforderungen her: Was muss ich denn eigentlich erfüllen können? Also da wirklich mehr auf so eine Struktur zu gehen, unter denen wir alle

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



in einer gewissen Art und Weise unterworfen sind und wo wir nur gemeinsam etwas auch dagegen tun können.

[00:12:53.560] - Natascha Heinisch

Da hat es gerade schon angesprochen die Frauen haben sich das ja selber ausgesucht, die Arbeiten, die weniger bezahlt werden. Ein großes Thema, über das wir hier auch immer sprechen, ist Carearbeit, Sorgearbeit. Warum gibt es denn so wenig Männer in Carearbeitsberufen und wie kann man das vielleicht ändern?

[00:13:07.540] - Dag Schölper

Die Sorge ist immer noch weiblich, traditionell definiert und eine männliche Sorge heißt irgendwie so ich muss dafür sorgen können, dass ich meine Familie versorgen kann, dass also genug Erwerbsgeld nach nach Hause bringt. Und dieser diese Aufteilung ist ja immer noch existent in vielen Köpfen. Wenn dann beispielsweise Kinder da sind, führt dass dann doch noch mal dazu, dass Männer stärker in die Erwerbsarbeit gehen oder dass Männern irgendwie auch eher gesagt wird: Ja, die müssen jetzt auch mehr verdienen, weil die haben eine Familie zu ernähren, also das ist eher karrierefördernd in dem Moment, also auch was so von der Umgebung her, sozusagen an Erwartungen an Bildern so aufplopt. Da sind wir immer noch nicht von frei.

[00:13:51.310] - Klaus Schwerma

Das ist die ganz wichtige, eine Ebene. Die andere wichtige Ebene ist das die Logik, wie Geld erwirtschaftet wird in unserer Gesellschaft eben nicht davon ausgeht, dass eine Dienstleistung von Mensch zu Mensch besonders wertschöpfend gesehen wird. Also da wird nicht aus zwei Gütern irgendwas zusammengeschaubt und das kann man dann gewinnbringend verkaufen und den Mehrwert schöpft man ab und daraus kann man dann die Löhne generieren. Das ist nun mal mit Dienstleistungen an Personen im Krankenhaus oder so nicht in der gleichen Logik zu handhaben. Und ich glaube, diesen Punkt müssen wir dringend politisch ansprechen, immer wieder auch durchrechnen, um deutlich zu machen, dass das nicht geht, weil die Grundlage, auf der diese Gesellschaft ruht, dass das irgendwie durch unsichtbare Kräfte im Hintergrund erledigt wird. In Klammern: Also von den Frauen am liebsten. Oder aber man verschiebt es dann weiter an Migrantinnen und Migrantinnen, die das irgendwie möglichst zu ganz wenig Geld übernehmen werden, aber bitte auch geräuschlos und unsichtbar. Das muss aufgebrochen werden. Es muss Teil der der Bilanzierungen werden. Zu sagen: Ja klar, das sind die ganz normalen Grundrauschen, das Grundrauschen, was auch eingerechnet und eingepreist werden muss. Und ich glaube, dann kommen wir da einen Schritt weiter, wenn wirklich begriffen wird, gesellschaftlich das Carearbeit, das Sorgearbeit, dass Fürsorglichkeit nicht für umsonst zu haben ist, genauso wenig wie Wasser oder eben saubere Energien für umsonst zu haben sind. So ist eben auch die Fürsorgearbeit nicht weiterhin umsonst zu haben. Das ist ein Modell, was jetzt vor 150 Jahren vielleicht getragen hat, aber heute eindeutig passé sein muss.

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day,-

[00:15:32.080] - Natascha Heinisch

Jetzt kommen wir zu einem meiner Lieblingsthemen. Ihr habt es ja schon angesprochen in der EPD Kampagne geht es ganz oft um klischeehafte Vorstellungen von Weiblichkeit, von Frausein. Und manchmal, es wird manchmal so ein bisschen vergessen, dass das für die Männer natürlich auch gilt. Dag du hattest schon gesagt, der Mann als Ernährer. Ich muss meine Familie, ich muss dafür aufkommen. Ich habe diesen Druck, dass ich für meine Familie aufkommen muss. Was gibt es denn sonst für klischeehafte Vorstellungen von Männlichkeit, unter denen die Männer leiden und die wir angehen müssten? Männer und Jungs natürlich auch.

[00:16:01.220] - Klaus Schwerma

Also auf der Seite von Jungs ist ganz klar, dass die Orientierung hin auf was einen richtigen Mann ausmacht, immer noch vorhanden ist. Also trotz aller Stärke von LGBTIQ-Bewegung und auch der Infragestellung von binären Geschlechterlogiken ist es immer noch sehr, sehr stark zu spüren, dass eine Orientierung auf: Was ist eigentlich das richtige Modell intrinsisch da ist. Das ist ja nicht durch reflektiert, sondern da ist irgendwie wie aus dem Bauch heraus, als sei das natürlich, eine Orientierung festzustellen. Der ganze Struggle, Frauen in die MINT Berufe oder Mädchen für diese Fächer im mathematisch naturwissenschaftlichen Bereich zu begeistern, ist ja immer noch groß. Und die Notwendigkeit, das zu tun, ist ja auch immer noch groß. Und andersrum ist die Frage: Was können wir eigentlich für Jungs und Männer tun, dass das ist nicht mehr gar so selbstverständlich erscheint es, dass der ihnen natürlich zuzuordnende Platz wäre. Aber diese Frage wird irgendwie nicht mit dem gleichen Nachdruck verfolgt. Und es liegt sicherlich daran, dass die Abwertung in der Gesellschaft für diesen Bereich, den wir gerade besprechen, weil er eben schlecht bezahlt wird, weil er eben nicht die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten bietet, weil er immer noch nicht die gesellschaftliche Wertschätzung erfährt wie andere Bereiche. Also der Astrophysiker, der zum Mond fliegt, hat einfach eine ganz andere Aufmerksamkeit und eine ganz andere Wertschätzung in der Gesellschaft und wird auch von der Sendung mit der Maus ganz anders gefeiert als die Pflegekraft. Da gab es mal in der Corona-Pandemie ein bisschen Applaus, aber das ist ja auch schon fast wieder vergessen. Es hat einfach nicht die gleiche Wertschätzung. Und warum sollten Jungs sozusagen auf so ein intrinsisch abgewerteten Berufsfeld jetzt die große Begeisterung entflammen, um zu sagen, da will ich unbedingt hin? Also das heißt, da werden ja auch die Klischees letztlich reproduziert, weil sie eben nicht mit einer attraktiven Alternative konfrontiert sind, um zu sagen okay, mach ich dieses oder jenes und kann da ganz gleichwertig zwischen entscheiden, sondern da muss man ja schon immer über den eigenen inneren Schatten springen, irgendwem zu sagen: Ach weißte, Papa, ich mache doch lieber Krankenpfleger. In aller Regel würde doch dann vermutlich der Papa den Vogel zeigen und sagen, hast du das wirklich gut überlegt? Willst du nicht was anderes machen? Es gibt auch andere Bereiche, in denen das so ist. Klar, wenn man sagt ich will ins Theater oder ich will Musiker werden, sind die Fragen ähnlich von besorgten Eltern. Aber trotzdem ist der Zungenschlag ein anderer: "eil dann kommt noch hinzu Du als Mann, willst du

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day,-

das wirklich? Und in der Kita kommt hinzu, dass da eine Sorge mitschwingt: Sind Männer nicht doch potenzielle Kindesmissbraucher, wo einfach noch eine andere Facette mit aufploppt, wo sich dann Männer selbstkritisch mit auseinandersetzen müssen? Die Problemlage ist ja tatsächlich auch real da in der Gesellschaft und trotzdem ist sie für die vielen, vielen Einzelnen ja total abwegig. Aber sie müssen sich damit auseinandersetzen und es macht ja jetzt keine Freude. Also das ist nicht das, was man sagt. So okay, jetzt mache ich Kita-Erzieher völlig frei von diesen Diskussionen. Das macht es einfach schwerer, sich dem ganz offen und selbstverständlich anzunähern und anzunehmen. Und deswegen zementiert das andersrum eben die Pfade, die für Männer offener und leichter und selbstverständlicher sind, dann eben doch zu beschreiten und einzuschlagen. Diese Wege zu gehen, wie sie schon die Vorväter gegangen sind.

[00:19:18.770] - Dag Schölper

Ich glaube, dass Männlichkeitsbildern immer noch nicht vorkommt, verletzbar sein zu können, sondern es immer eher noch darum geht, Situationen im Griff zu haben, stark zu sein, immer alles zu können und aber nicht verwundbar zu sein. Das heißt also, die Verletzungsoffenheit von von Männern, sei es Gewaltbetroffenheit, sei es aber auch, eigene Krisen zu bemerken und selber sagen zu können okay, ich kann das jetzt gerade nicht. Also das kratzt immer noch bei vielen an deren Männlichkeit. Zu sagen, ich kann es nicht, stellt mich als Mann in Frage, sowohl in meinem Selbstbild als auch in dem, was so gesellschaftliche Erwartungen immer auch noch unterschwellig da ist. Und das wird noch ein langer Weg sein, überhaupt eine bestimmte Form von Gewaltbetroffenheit und Verletzbarkeit von Männern und Männlichkeit so zuzulassen. Ob es jetzt im Gesundheitsbereich ist, haben wir ja auch diese Problematik oftmals, ob es halt ist, Männer als Opfer von Gewalt in Partnerschaftsbereich oder als Opfer von Gewalt im öffentlichen Bereich, das ist immer noch nicht diskutiert, gesellschaftlich im großen Maßstab.

[00:20:31.850] - Natascha Heinisch

Das bringt mich zu meiner nächsten Frage, weil du gesagt hast ja, auch Gewalt an Männern, Tabuthemen. Was sind denn Themen, auf die ihr besonders das Augenmerk noch lenken wollen würdet, weil es von der Gesellschaft nicht so gesehen wird, weil es weggewischt wird, weil der Mann halt hart und stark und eben nicht verletzlich sein muss? Was für Themen sind euch da wichtig? Und was mich ganz persönlich interessieren würde: Ich denke, bei den nachfolgenden Generationen hat sich das Bild schon gewandelt, wie Jungs vielleicht heute eher anders erzogen werden als früher. Aber kann ich das bei ich sage mal bei den alteingesessenen Männern, kann ich da noch was ändern und wenn ja, wie?

[00:21:05.920] - Dag Schölper

Also das eine ist natürlich das, was ich eben schon sagte, mit der mit der Gewaltbetroffenheit oder die Verletzbarkeit von Männern ganz stark auch gesellschaftlich zu enttabuisieren und zu diskutieren in den Bereichen. Das andere ist halt Männergesundheit jetzt nicht nur bezogen auf Prostata-

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day, -

Vorsorgeuntersuchungen zu sehen, sondern insgesamt auch im Rahmen einer Gendermedizin auch noch mal expliziter stärker zu machen. Und das, was wir ja ganz stark hier eben auch diskutieren im Rahmen von Equal pay und Equal care, sind halt eben stärker unter dem Stichwort sorgende Männlichkeit, caring masculinities, auch da zu gucken, was, was geht Männern eigentlich flöten, wenn sie nicht in der alltäglichen Sorgearbeit so stark involviert sind oder halt eben nur in bestimmten Bereichen sich stark involvieren und in anderen eben nicht so sehr. Das sind glaube ich, schon ein paar Brückenpfeiler. Ich bin guter Hoffnung, dass sich sehr viel am verändern ist. Wenn ich mal in die 70er, 80er Jahre zurückschaue und dem, was heute ist, da sind die Väter ganz anders unterwegs, die jungen Väter. Das macht sich nicht nur an den Kinderwagen bemerkbar oder den Tragetüchern, die mir so täglich begegnen, die von Vätern geschoben werden, sondern Väter wollen heute auch mehr mit ihren Kindern einfach auch zusammen sein, als es damals war. Nichtsdestotrotz haben ältere Männer, gerade wenn sie dann beispielsweise aus dem Erwerbsleben ausscheiden, oftmals so ein Ding: ups, da ist mir irgendwie was flöten gegangen und das versuchen sie dann vielleicht beispielsweise in Großväterrollen, sei es als leibliche Großväter oder auch als soziale Großväter, dann doch wieder ein Stück nachzuholen. Oder aber auch, indem sie sich dann durchaus auch noch mal anderen Sachen zuwenden. Also auch im Lebensverlauf ist es mit 60,70,80 nicht zu spät, andere Dinge zu tun. Und das machen viele ältere Männer auch. Wir merken das bei uns auch. Wir haben ja auch Fachgruppen, unter anderem eine Fachgruppe ältere Männer, die es da in diesem Bereich auch sehr, sehr aktiv.

[00:23:11.950] - Klaus Schwerma

Ich möchte auch ergänzen, dass Pflege und Sorge kann ich nicht, was Männer manches Mal wie eine Monstranz vor sich her schieben, also sich vor die Waschmaschine zu stellen und zu sagen hier sind so viele Knöpfe oder was da an diesem Programmregler steht, das blicke ich nicht. Mach du das mal, Schatz. Also da zum einen Männern Mut zu machen, zu sagen Komm jetzt, red keinen Stuss. Bei allem anderen sagst du auch ausprobieren, bevor ich die Bedienungsanleitung studiere. Das geht bei diesen Dingen, die jetzt um Haushalt und Fürsorglichkeit sich drehen, genauso. Andersrum aber auch hier den Partnerinnen, Kindern und anderen im Haushalt Mut zu machen, zu sagen Komm, ich zeig dir das mal.. Auch da Mut zu machen und nicht nur mit den Augen zu rollen und es dann doch selber zu machen, sondern hier dann auch durchaus die Jungs und Männer in die Verantwortung zu nehmen. Und hier muss man auch manchmal an die Eltern appellieren. Also da fasse ich mir selber an die Nase, dass ich meinen beiden Jungs das auch mal ein bisschen mehr zumute, sich eben doch am Abwasch zu beteiligen und nicht immer zu denken das stresst mich so, hier mit diesem nervenden Quengelkind am Waschbecken zu stehen, dann mach ich es lieber alleine, dann habe ich wenigstens meine Ruhe, sondern sich das auch als pädagogischen Auftrag zu übernehmen, das dann auch mal durchzusetzen. Ich glaube, dass hier sozusagen learning by doing einfach den Langzeiteffekt bringt, den wir auch brauchen. Das ist ein bisschen mühsam und es ist eben immer wieder so, dass viele Jungs immer noch wahrnehmen, Ja, eigentlich ist das nicht mein Job. Und die Frage, wo das herkommt, denn eigentlich ist das nicht mein Job. Kann ich nicht beantworten. Die ist irgendwie kulturell so stark verankert und sie ist extrem anstrengend für Eltern. Ich spreche aus eigener Erfahrung. Hier kämpfe ich jeden

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.





Tag gegen Windmühlen. Wie gesagt, das Beispiel Abwasch habe ich gerade schon gebracht. Was wir aber ganz klar transportieren müssen, auch politisch und vielleicht auch mal über Kampagnen, vielleicht ist auch, was wir EPD, dass die Übernahme solcher Tätigkeiten einen Mann nicht entmännlicht. Also so diese Idee, dass, wenn ich mir jetzt hier irgendwie eine Schürze umbinde, weil ich mich beim Hausputz nicht dreckig machen will, würde ich irgendwie Teile meiner Männlichkeit verlieren, als das zu entlarven, was es ist, nämlich als Absurdität. Also ich bin hinterher genauso taffer oder weicher, zartfühlender oder schroffer Typ, wie ich es vorher war. Das ändert irgendwie so rein gar nichts an mir, außer dass ich vielleicht in einer sauberen Wohnung und nicht in der dreckigen bin. Das ist der große Unterschied und ich glaube, da müssen wir es runterbrechen, dass man sich da wirklich keinen Zacken aus der Krone bricht. Und andersrum, dass man sich auch fragt wie komme ich eigentlich darauf, dass es andere für mich erledigen? Auch diese Selbstverständlichkeit, ein Stück weit immer wieder in Frage zu stellen. Denn das ist tatsächlich gelerntes Wissen. Auch bei über 60 oder 70-jährigen geht das sehr schnell, wenn die in die Situation gestellt werden. Ach stimmt, das mach ich jetzt alleine, das ist billiger als mit einer Haushaltshilfe oder einer Dienstleistung oder sich eben gut zu überlegen, wo mache ich was selber und wo lasse ich da doch andere Expert:innen ran, die das schneller und besser können. Aber auch darüber beginnt ein Nachdenken und Infragestellung alt gewohnter Gewissheiten, was ich als Mann tue oder eben gerade nicht tue.

[00:26:14.990] - Dag Schölper

Wir brauchen, um den einzelnen Männern da auch Veränderungen zu ermöglichen, brauchen wir natürlich auch noch mal starke, sowohl staatliche und gesetzliche Maßnahmen als auch Veränderungen in den Unternehmenskulturen. Also die Anerkennung von Vereinbarkeitsbedarfen für Männer, unabhängig davon, ob sie jetzt Väter sind oder nicht, ist ganz wichtig in den Unternehmen, dass das in den realen Unternehmenskulturen stärker kommt. Es braucht gesetzliche Maßnahmen. Die Erweiterung der Partnermonate von zwei auf mindestens drei vier oder dass es gedrittelt wird die gesamte Elternzeit. Das ist ganz wichtig. Und jetzt auch die Einführung Umsetzung der zwei Wochen ab Geburt für Väter. Das ist auch eine ganz wichtige Maßnahme. Es ist jetzt angedacht, es ist im Koalitionsvertrag geschrieben, aber ob es wirklich und wann es wirklich umgesetzt wird, da fordern wir halt, dass es eben auch jetzt konkret angegangen wird.

[00:27:13.060] - Natascha Heinisch

Ja, es bedarf wirklich vieler verschiedener Stellschrauben, einmal auf der persönlichen Ebene. Also danke, ich kann bestätigen, mein Papa hat mit über 70 jetzt noch gelernt, wie man eine Waschmaschine benutzt, weil meine Mutter es ihm jetzt endlich mal gezeigt hat, wie es geht und jetzt kann er es auch selber. Aber mit der persönlichen Ebene allein ist es halt leider nicht getan. Aber wir sind schon ein Stück weitergekommen. Ja, dann wäre das jetzt der Punkt, wo wir zu unserem berühmten Abschlussfragen kommen. Was bringt dich aktuell zum Fauchen und was bringt dich zum Schnurren? Beim Thema Equal pay.

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day,-

[00:27:57.520] - Dag Schölper

Zum Fauchen bringt mich, dass viele, insbesondere viele Männer, das immer noch nicht kapiert haben, dass es eben nicht eine individuelle Entscheidung ist, sondern dass es irgendwie auch ganz viele strukturelle Ursachen hat, dass wir immer noch diese, diese Lohnlücke haben. Und das bringt mich irgendwie zur Weißglut, immer zu sagen: Ach wenn die Frauen doch irgendwie nur noch mehr wollen würden, da wäre das alles schon. Nein, es liegt nicht nur am Wollen, es liegt auch am Ermöglichen. Zum Schnurren bringt mich das vieles durchaus schon sehr viel selbstverständlicher geworden ist und dass viele, viele Dinge irgendwie gar nicht mehr so eigentlich in Frage gestellt werden. Ich glaube, manchmal sind die Realitäten vielleicht auch schon wieder weiter als die Diskurse. Und wenn ich mir das mal so anschau, dann werde ich auch wieder ein bisschen versöhnlicher.

[00:28:51.220] - Klaus Schwerma

Zum Fauchen bringen mich Arbeitgeber, die Bremsen und die Angst um ihre Profite anmelden und deswegen nicht wollen, dass insbesondere Männer in Teilzeit gehen. Dass sie mehr Flexibilität für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich auch total schwertun damit, wenn andere Formen der Selbstsorge gelebt werden, also sowas wie Sabbaticals oder auch Weiterbildungen einfach ausgebremst werden. Auf der anderen Seite bringen mich Arbeitgeber zum Schnurren, die genau hier unterstützen, die erkannt haben, dass es für die Personalführung, für die Entwicklung von Human Resources total klug ist, hier Unterstützung anzubieten und hier gemeinsam zu überlegen, wie man das besser auf die Kette bringt und die auch verstehen, dass 1 €, den man im Zweifel mehr in der Lohntüte hat, die Loyalität zum Unternehmen stärkt, aber eben auch den Menschen die Luft und die nötige Luft zum Atmen gibt, in dem sie sich zum Beispiel mal in manchen Bereichen der Dienstleistung einkaufen können.

[00:29:51.820] - Natascha Heinisch

Ja, super, vielen, vielen Dank euch beiden. Ich habe mich wirklich sehr gefreut, dass wir eure Perspektive heute hier haben mit einbringen dürfen. Dann noch für unsere Zuhörerinnen und Zuhörer. Falls ihr Anmerkungen oder Fragen habt, könnt ihr die uns natürlich jederzeit schicken unter info@equalpayday.de. Und natürlich wie immer folgt uns auf Social Media. Da sind wir unterwegs unter dem #epd. Ja, dann sage ich noch mal Vielen herzlichen Dank an euch und in die Runde einmal.

[00:30:17.500] - Dag Schölper

Tschüss! Tschüss und herzlichen Dank für das Gespräch.

[00:30:37.030] - Natascha Heinisch

Equal Pay Day Deutschland ist ein gefördertes Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



[00:00:07.730] - Maximilian Kalk

Podcasts der Podcast zu equal pay.

[00:00:11.690] - Natascha Heinisch

Herzlich willkommen zum Podcast der Equal Pay Day Kampagne. Ich bin Natascha Heinisch.

[00:00:16.860] - Maximilian Kalk

Und ich bin Maximilian Kalk. Wir arbeiten beide im Equal Pay Day Team.

[00:00:21.550] - Natascha Heinisch

Wir sprechen mit unseren Gästen darüber, was passieren muss, damit in Deutschland Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden.

[00:00:30.290] - Maximilian Kalk

Wir freuen uns, wenn ihr dranbleibt.

[00:00:32.360] - Natascha Heinisch

Garantiert ohne Kater danach.

[00:00:39.420] - Natascha Heinisch

Am Wochenende habe ich gelernt, dass bei bulgarischen Hochzeiten das gegenseitige Füttern des Brautpaares, das beim Torte schneiden dann immer irgendwann passiert, ein bisschen anders abläuft als in Deutschland: nämlich ohne Zuhilfenahme einer Gabel, sondern die Person, die gefüttert wird, isst direkt vom Teller runter und es sieht unglaublich lustig aus, hat wahnsinnig viel Spaß gemacht dieses ganze Wochenende und der Spaß dieses Wochenendes, der schlägt sich jetzt auch so ein bisschen in meiner heutigen Stimmlage wieder und ich habe nicht mal den Max heute dabei, der mich stimmlich unterstützen könnte. Aber das Thema Hochzeit feiern, Torte passt trotzdem wunderbar. Heute feiern wir nämlich mit der neuen Präsidentin des BPW Germany, Birte Simonsens, das Ende der erfolgreichen Kampagne 2022 zum Thema Digitalisierung. Wir wagen einen Rückblick, wir wagen einen Ausblick. Und sie wird uns auch einiges erzählen über die Kampagne FrauMachtDigital. Ich freue mich sehr, dass Du heute da bist. Hallo, Birte.

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

[00:01:35.730] - Birte Siemonsen



Ja, hallo Natascha. Ich freue mich auf diesen Podcast heute.

[00:01:39.330] - Natascha Heinisch

Wir freuen uns auch sehr, weil Du bist sozusagen zu unserem Staffelfinale heute Sondergast, weil die Kampagne dieses Jahr mit dem Thema Digitalisierung ja nun so langsam in den Entzügen liegt und wir mit der neuen Kampagne dann demnächst starten werden und es ein guter Zeitpunkt ist, mal zurückzublicken, wie die Kampagne gelaufen ist. Und deswegen wäre meine erste Frage an Dich direkt, wenn Du so zurück schaust auf den Verlauf, welche vielleicht sogar überraschenden Erkenntnisse hast Du denn gewinnen können?

[00:02:07.530] - Birte Siemonsen

Na ja, auffallend ist schon, dass der Entgeltunterschied im IT Bereich doch noch ein anderer ist als insgesamt. Wir sind ja mit 18 % Entgeltunterschied liegen wir unter dem EU Durchschnitt mit 13 %. Und wenn man sich überlegt vor uns liegen ja auch Frankreich und Dänemark, das ist schon heftig. Im IT Bereich sieht es anders aus. Da sind wir mit 7 % unterwegs. Aber leider sind auch nur 17 % der Frauen im IT Bereich und damit sind wir wieder am Ende der europäischen Skala. Das ist ein bisschen schade. Überraschend war eher, dass wir durch viele tolle Aktionen, Demonstration auf dem Marktplatz, Vorträge, Workshops, diesmal eben online, offline und hybrid unterwegs waren. Und das ist ja sonst in der Kampagne eher anders gewesen, weil wir ja vieles auf die Straße gebracht haben. Beim Equal Pay Day.

[00:03:02.010] - Natascha Heinisch

Gibt es ein Wort, das diese Kampagne zusammenfasst, oder ein Adjektiv für die Kampagne. Wenn sie ein Wort wäre, was wäre sie?

[00:03:09.320] - Birte Siemonsen

Also ein Wort zur Kampagne kann ich schlecht sagen. Was ich eher sagen würde, wäre weitermachen, hartnäckig bleiben, dranbleiben und dieses Ziel weiter zu verfolgen. Und das Thema Digitalisierung, also gleiche Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt, das wird uns noch lange begleiten. Also von daher, das wäre schön, wenn ich das jetzt sagen könnte. Aber es geht leider nicht.

[00:03:34.240] - Natascha Heinisch

Denn der Weg ist noch lang. Aber vielleicht gab es da auch ein besonderes Highlight im Verlauf dieser Kampagne, an das Du Dich erinnern kannst.

[00:03:40.480] - Birte Siemonsen

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day,-

Ja, was ich schon toll fand, das war, dass wir angefragt worden sind, equal pay für Kinder zu erklären. Das finde ich eine schöne Sache, weil es nicht mehr in die Richtung geht. Ja, wir sind da zwar im wissenschaftlichen Bereich damit unterwegs, wir sind im politischen Bereich unterwegs, sondern eher es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, dass gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden muss. Und das interessiert junge Menschen und auch Kinder. Das fand ich klasse und ich finde, manchmal ist es auch ganz gut, Dinge so kurz wie möglich darzustellen, weil es dann doch noch mal den einen oder anderen Aha Effekt gibt. Also das war für mich ein Highlight und das kann man ja bei uns auch auf der Webseite nachhören oder lesen. Und das fand ich richtig klasse und habe gedacht okay, so kann es weitergehen.

[00:04:29.400] - Natascha Heinisch

Genau. Wer möchte, kann gerne Reinhören in unsere Erklärungen equal pay für Kinder. Da kommen wir jetzt nochmal direkt zu Dir. Dein Baby ist ja sozusagen FrauMachtDigital. Vielleicht kannst Du dazu was sagen, was will FrauMachtDigital. Was? Was tut Ihr?

[00:04:42.950] - Birte Siemonsen

Also FrauMachtDigital ist eine Kampagne. Wir sensibilisieren damit bundesweit mit Aktionen und Veranstaltungen für die Potenziale der Digitalisierung für Frauen. Ganz konkret wollen wir Frauen motivieren, im IT Bereich berufstätig zu werden und dort eben auch in gut bezahlten, interessanten Jobs zu arbeiten. Wir wollen mit Role Models zeigen, welche Perspektiven möglich sind. Wir stecken schließlich mitten im digitalen Wandel. Und das sollte natürlich die Hälfte der Bevölkerung mitgestalten. Und ich habe es vorhin schon mal gesagt, aktuell liegen wir in Deutschland mit 17 % Frauenanteil in der IT Branche auf einem der letzten Plätze in Europa. Und wir brauchen da einfach mehr Diversität, mehr Männer und Frauen in Forschungsteams, mehr Männer und Frauen in der Entwicklung von technischen Neuerungen und auch in der Entwicklung zum Beispiel von Algorithmen, um innovativ und umfassend zu sein. Also Frauen müssen bei der Entwicklung und Umsetzung mit am Tisch sitzen und deswegen hier vielleicht einfach mal ganz kurz: Wir setzen uns politisch dafür ein, gleiche Teilhabe von Frauen an der Digitalisierung. Wir wollen Gender Diversity auf allen Ebenen der Digitalisierung haben, Partizipation, Sichtbarkeit und wir wollen weibliche Vorbilder im digitalen Raum zeigen. Das ist uns ganz wichtig. Andererseits geht es aber auch darum, die digitalen Möglichkeiten selber zu nutzen.

[00:06:17.060] - Birte Siemonsen

Deswegen steht unser diesjähriger Aktionstag am 10.10. Unter dem Motto #Doitdigital - auch Du kannst Digitalisierung. Denn dahinter steckt hier quasi eine Motivation, Aufforderung, die digitalen Möglichkeiten zu nutzen für die Karriere, für die Unternehmensentwicklung und für ein professionelles Auftreten in digitalen Tools und damit quasi beruflich weiterzukommen.

[00:06:48.010] - Natascha Heinisch

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Da muss ich gleich noch eine ganz ketzerische Frage stellen, nämlich: Warum braucht es überhaupt FrauMachtDigital? Wir haben den Girls Day, es gibt die EPD Kampagne. Warum dann überhaupt noch FrauMachtDigital?

[00:06:58.880] - Birte Siemonsen

Mit dem Girls Day geht es ja darum, dass wir Frauen und Mädchen dafür sensibilisieren, auch Berufe zu ergreifen, die in der Regel nicht von Frauen genommen werden. Das sind technische Berufe, natürlich auch für MINT, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik begeistern, auch für IT Berufe, aber da gibt es eine ganze Menge an Programmen in der Richtung und mehr Mädchen ergreifen auch diese Berufe. Aber eine gleiche Teilhabe an der Digitalisierung haben wir noch lange nicht. Also braucht es mehr. Und Girls Day ist ein ganz praktischer Tag, wo Frauen eben, Mädchen und Frauen in Betriebe reingehen und sich informieren und was ausprobieren. Beim Equal Pay Day geht es um gleiche Bezahlung. Das ist ein grundsätzliches Problem. Und warum haben wir FrauMachtDigital aufgelegt, jetzt mit dem 10.10., also angelegt an den binären Code mit 1010? Weil wir die Erfahrung gemacht haben, dass die Dinge sich nicht einfach umsetzen lassen, wenn man darüber spricht. Sondern es braucht Aktion. Wir haben Forschung zum Thema Digitalisierung und Gleichstellung. Da jetzt mal den dritten Gleichstellungsbericht als Beispiel und vieles ist bekannt. Aber wichtig ist tatsächlich immer wieder darauf hinzuweisen. Informieren, motivieren und aktivieren. Und deswegen haben wir gesagt, es braucht einen Aktionstag und den haben wir mit FrauMachtDigital auf den Weg gebracht.

[00:08:36.980] - Birte Siemonsen

Wir haben extra hier auch nicht, das "Macht" als tun nur verstanden, sondern auch als, wir nehmen einen Teil der Gestaltungsmacht, die darin steht, tatsächlich den digitalen Wandel in dieser Welt, in dieser Gesellschaft, im beruflichen Umfeld zu gestalten.

[00:08:57.450] - Natascha Heinisch

Worin unterscheidet sich denn die Kampagnenarbeit von EPD, wenn wir da FrauMachtDigital gegenüberstellt?

[00:09:04.650] - Birte Siemonsen

Na ja, EPD ist analog auf der Straße mit Flashmobs, Unterschriftenaktionen, Demos, vielen Präsenzveranstaltungen. Wir haben im Laufe der Zeit, wenn man sich das jetzt von 2008 anguckt, solange ist ja der EPD quasi hier in Deutschland auf der Straße, haben wir ganz, ganz viele Akteure und Akteurinnen gewinnen können. Und das ist wirklich sehr viel über den Weg Präsenz. Das war jetzt im letzten Jahr natürlich auch noch mal anders, aber da steckt einfach viel drin. Also die Clubs hier vom BPW sind da ganz aktiv und machen immer wieder ganz viele Aktionen, die auf der Straße sind und der FrauMachtDigital Aktionstag, der findet digital oder hybrid statt. Natürlich auch mal Präsenz, aber im Wesentlichen im Netz. Und deswegen

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



sind auch die sozialen Medien sehr essenziell. Wir stellen Role Models vor, haben also zum Beispiel Videos eingestellt. Aber wir beschäftigen uns auch damit, digitale Kompetenzen zu steigern. Also Programmieren, Podcast und zu gucken, wie man bestimmte digitale Tools gut nutzen kann. Wir beschäftigen uns aber auch mit dem Thema, was sind denn da auch Risiken? Was sind Probleme? Also gerade vielleicht auch, wenn man sich überlegt, dass durch die digitalen Möglichkeiten ganz viel Home Office, mobiles Arbeiten und so weiter alles möglich ist, bedeutet es aber auch, dass diejenigen, die das vielfach machen, nicht mehr so präsent sind in Unternehmen, Betrieben.

[00:10:37.520] - Birte Siemonsen

Und das kann dazu führen, dass man eben eventuell auch für Führungspositionen oder neuen Aufgaben nicht vorgesehen wird, wenn man, weil man einfach nicht im Auge ist, weil man jemanden nicht erfährt. Das heißt, das ganze Thema digitale Führung ist ganz spannend. Aber auch die Sichtbarkeit im Home Office für den weiteren Aufstieg für die eigene Karriere ist auch ein ganz wesentlicher Punkt. Auch damit beschäftigen wir uns zum Beispiel.

[00:11:05.060] - Natascha Heinisch

Jetzt hast Du gerade schon das schöne Stichwort Role Model genannt. Hast Du denn selber im Bereich Digitalisierung auch eins? Und falls ja, wer ist das?

[00:11:11.870] - Birte Siemonsen

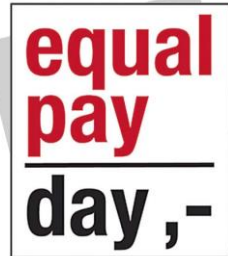
Das ist schwierig. Das muss ich ganz ehrlich sagen. Ich finde ja, dass die Ada Lovelace faszinierend ist. Also wenn man sich überlegt, 1815 bis 1852 hat sie sich für eine lernende Maschine interessiert und hat da verschiedene Dinge getan, um da mehr Infos zu bekommen. Und das in einer Zeit, in der Frauen ja jetzt ein Bildungsinteresse nicht unbedingt attestiert wurde und im Übrigen auch nicht für notwendig gehalten wurde. Und sich da quasi so auf den Weg zu machen, finde ich faszinierend. Und ansonsten, ich lerne jetzt immer wieder neue Role Models kennen. Ich kann also nicht sagen, da gibt es jetzt so ein leuchtendes Role Model. Ich fand es toll mit der Haya Shulman im letzten Jahr, die sich mit Cybersecurity beschäftigt. Ich finde es hochinteressant, Frauen die Start ups gründen. Da gibt es offensichtlich für mich jetzt erst mal nicht so ein persönliches Role Model, sondern ich lasse mich einfach faszinieren von den Menschen, die in diesem Bereich unterwegs sind.

[00:12:13.360] - Natascha Heinisch

Worin liegen Deiner Meinung nach die größten Hürden für Frauen und auch für Mädchen, wenn es um das Thema Digitalisierung geht? Und, um mal was Positives zu sagen, wo kann man ansetzen, um da positive Veränderungen anzustoßen?

[00:12:26.910] - Birte Siemonsen

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Ich glaube, eine große Hürde ist nicht gefordert zu werden, nicht einbezogen werden, nicht mitgestalten können. Im Moment gestalten hauptsächlich Männer den digitalen Wandel. 80 % aller Softwareentwickelnden sind männlich und 90 % der Start ups, in dem Bereich, werden auch von Männern gegründet. Und das, finde ich, ist ein ganz, ganz großes Problem. Deswegen machen wir das ja auch mit der Sichtbarkeit der Role Models, weil Frauen einfach attraktive, gut bezahlte Jobs im zukunftsträchtigen IT Sektor entgehen. Da ist einfach viel interessantes, was Frauen dann auch nicht machen können, weil sie an der Stelle die Möglichkeiten bisher nicht haben. Deswegen finden wir es so wichtig, dass wir Frauen motivieren, hier in IT Berufe einzusteigen oder IT Dienstleistung. Wir haben mal so eine Berufeskala aufgemacht und einfach auch mal geguckt, was ist in unserem Verband für Berufsabschlüsse oder eben verschiedene Möglichkeiten gibt, um im Thema digitaler Wandel aktiv zu sein und hatten das einfach mal zusammengestellt. Da gibt es eine ganze Menge. Und das Interessante ist, nicht nur der technische Bereich ist an dieser Stelle notwendig, sondern wenn es zum Beispiel eine Umsetzung vom digitalen Wandel im Betrieb gehen würde, dann braucht man auch jemanden, der das managt. Also wäre das jetzt noch mal eine andere Profession, die auch interessant ist.

[00:13:58.600] - Birte Siemonsen

Eine Projektmanagerin zum Beispiel. Und da denke ich, gäbe es viele Möglichkeiten, wenn sie denn zur Verfügung gestellt werden. Und da muss man noch eine Menge tun, um dafür zu sensibilisieren.

[00:14:12.120] - Natascha Heinisch

Inwiefern kann denn Digitalisierung für eine gerechtere Bezahlung hilfreich sein oder da eine Rolle spielen?

[00:14:18.790] - Birte Siemonsen

Ja, der digitale Wandel wird von Menschen gestaltet, also Apps, Start ups, Ideen umsetzen, vor allen Dingen auch Algorithmen. Da gibt es ja nun ganz, ganz viel in der Forschung, dass man festgestellt hat, so ganz neutral sind Algorithmen nicht. Und das hat ja sehr viel damit zu tun, wer diese Verfahrensschritte, wie mit einem Datensatz umgegangen wird, das sind ja Algorithmen, wer die programmiert und mit welcher Sichtweise die programmiert werden. Und diverse Teams in Forschung und Entwicklung könnten zum Beispiel verhindern, dass sich unbewusste Vorurteile, die wir hier in der Welt haben, in den digitalen Raum fortsetzen. Denn künstliche Intelligenzen treffen halt keine neutralen Entscheidungen. Und wenn man sich die Datensätze anguckt, die wir im Moment haben, sind das eben auch vielfach Daten von Männern, die weiß sind, hetero. Und wenn man sich das weiterdenkt, dann führen natürlich einseitige Datensätze, die dann eben quasi ausgewertet werden, dazu, dass Frauen zum Beispiel im Bewerbungsprozessen aussortiert werden könnten. Also wenn man zum Beispiel sagen würde, für eine Stelle ist derjenige geeignet, der eben regelmäßig, durchgängig eine bestimmte Vita hat, eine Berufsvita, das haben Frauen häufig nicht, weil sie natürlich durch

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Vereinbarkeit von Familie, Beruf oder Beruf und Pflege ausfallen oder aber im Teilzeitbereich unterwegs waren.

[00:15:44.750] - Birte Siemonsen

Und schon könnte eine KI sie aussortieren. Oder auch bei der Kreditvergabe, wenn es darum geht, ein eigenes Unternehmen zu gründen. Also muss sehr genau geguckt werden, dass diese Vorurteile und diese Diskriminierungen nicht in die digitale Welt übertreten, sondern mehr, dass man überlegt, was haben wir an Punkten, wo wir in der digitalen Welt es anders machen können? Wie können wir andere Verfahrensschritte einbringen und wie können unterschiedliche Sichtweisen zum Beispiel genutzt werden? Denn Frauen sind wichtig als Programmiererin, als Wissenschaftlerin, als Datensatz, sage ich mal so, also als Ergänzung des Datensatzes, als Quereinsteigerin und vor allen Dingen als Nutzerinnen. Und da könnte schon einiges in die Richtung gehen, dass wir equal pay voranbringen.

[00:16:43.730] - Natascha Heinisch

Also Sichtbarkeit, Teilhabe sind so die Buzzwords?

[00:16:46.500] - Birte Siemonsen

Genau.

[00:16:46.770] - Natascha Heinisch

Du hast jetzt auch eine ganz neue Aufgabe übernommen. Eine wichtige Aufgabe, nämlich Du bist Neu-Präsidentin des BPW, hast den Staffelnstab von der bisherigen Präsidentin Uta Zech übernommen. Was hast Du Dir für die Zukunft vorgenommen und was willst Du anders machen?

[00:17:04.130] - Birte Siemonsen

Ja, das sind eigentlich vier Punkte, die ich mir überlegt habe und zusammen mit dem Vorstand auf den Weg bringen möchte. Und als erstes schon mal Bekanntheit steigern. Also sowohl nach außen wie nach innen will ich den BPW bekannter machen, dann als zweites Kampagnenarbeit stärken. Also das ist einmal die Kampagne zum Equal Pay Day, haben wir ja gerade schon drüber gesprochen, dass diese unter der Führung des BPW fortgeführt wird. Und natürlich die neue Kampagne FrauMachtDigital zur gleichen Teilhabe von Frauen an der Digitalisierung, dass das bundesweit noch mehr an Bedeutung gewinnt. Insgesamt ist es einfach wichtig, dass die politische Arbeit des BPW auf Bundesebene, wir sind ja total vernetzt mit verschiedenen Bündnissen und Kooperationspartnern und Kooperationspartnerinnen, dass diese Arbeit noch mehr die Clubs unterstützt und in die Regionen getragen wird. Was auch wichtig ist, ist die Zukunftsfähigkeit und die Mitgliederentwicklung. Uns ist wichtig, dass neue

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Mitglieder mit vielen neuen Ideen in den Verband finden, sich erproben und ihre Talente dort einsetzen können und damit auch die Vielfalt im BPW fördern kann. Wir planen eine Zukunftstagung, die für das erste Halbjahr 2023 vorgesehen ist. Denn ein Verband sollte immer mal wieder auch einen Cut machen. Schauen, wie sind unsere Ziele erreicht worden oder nicht?

[00:18:35.770] - Birte Siemonsen

Was müssen wir wieder neu aufnehmen in unseren Zielkanon? Und gerade auch das Thema digitaler Wandel und unsere Beteiligung und diese Kampagne. Auch das muss man sich angucken, wie man eben das auch noch mal anders verankert und in den Regionen voranbringen kann. Dann ist es letztendlich Veränderung. Das ist das Stichwort für den BPW. Wir haben einen neuen Bundesvorstand gewählt, ein starkes Team mit vielen Ideen. Und ich bin sehr zuversichtlich, dass wir gemeinsam, der Bundesvorstand zusammen mit den Clubs, den BPW voranbringen werden.

[00:19:14.020] - Natascha Heinisch

Wenn Du so auf deine Geschichte zurückblickst, gibt es einen größten Erfolg. Ein Highlight. Wir reden immer gerne über Highlights in diesem Podcast. Eine schöne Sache, auch mal zu reden. Also gibt es da ein besonderes Highlight für Dich?

[00:19:26.340] - Birte Siemonsen

Na, Präsidentin zu werden. Ja, der Aufbau einer zweiten Kampagne mit FrauMachtDigital. Also das ist wirklich für mich ein Highlight. Das hat mir total Spaß gemacht und da steckt noch ganz, ganz viel Arbeit drin und da ist noch Luft nach oben. Was aus dieser Kampagne werden kann. Aber es ist einfach eine klasse Sache. Und ja, das ist für mich ein Highlight.

[00:19:49.330] - Natascha Heinisch

Auch über Mitgliederentwicklung hast Du gerade gesprochen. Warum sollten junge Frauen denn eintreten in den BPW?

[00:19:54.500] - Birte Siemonsen

Um die Gesellschaft mitzugestalten, also nicht die Rahmenbedingungen zu akzeptieren, die, die man so vorgegeben bekommt, sondern aktiv daran zu arbeiten, diese zu verändern, sich engagieren, damit die Welt ein bisschen besser wird. Denn Chancengerechtigkeit gibt es auf dem Papier, ja, aber noch nicht in der Realität. Da ist noch ganz, ganz viel, was auch politisch umgesetzt werden muss. Und warum junge Frauen? Ja, weil ihre Themen wichtig sind. Berufliche Ein- und Aufstieg, Karriere, Vereinbarkeit, wie kommt man an interessante, herausfordernde Jobs für gutes Geld. Wie kann ich die Karriere fördern? Wie sichere ich meine Existenz,

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day,-

wenn ich, zum Beispiel, selbstständig werden will, lernen und sich weiterentwickeln. Und es ist für mich nicht nur so, dass junge Frauen, sondern Frauen in allen Lebenslagen mit unterschiedlichen Voraussetzungen, kulturellen Hintergründen und Kompetenzen gemeinsam mit unterschiedlichen Perspektiven tatsächlich viel dazu tun können, um Gesellschaft mitzugestalten und politisch aktiv zu sein. Das ist ja gerade der Reiz, aus unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrung gemeinsam was Neues schaffen. Also von daher würde ich mich freuen, wenn viele, viele junge Frauen in den BPW eintreten. Wir haben ja sowieso eine Organisation: Young BPW. Da gibt es immer Möglichkeiten, sich zu engagieren und eben auch bundesweit. Und das ist ein Potpourri an Ideen, die da umgesetzt werden.

[00:21:28.190] - Birte Siemonsen

Also das tut dem Verband sehr, sehr gut und ich hoffe, dass wir an der Stelle noch viele junge Frauen gewinnen.

[00:21:34.750] - Natascha Heinisch

Da hast Du meine nächste Frage in Teilen schon beantwortet. Ich stell sie trotzdem noch mal, weil es eine sehr große Frage ist. Nämlich: Wie wir Gleichstellung in Deutschland und in der Welt erreichen können und was der BPW Club oder eben dann auch ein einzelner Mensch, jemand, der neu eintritt oder die neu eintritt, was wir dafür tun können?

[00:21:53.640] - Birte Siemonsen

Ja, Gleichstellung in der Führung verankern. Gleichstellung als grundsätzliches Prinzip, nicht als Randthema. Gleichstellung ist nicht nice to have. Und das macht man dann, wenn man keine Krise haben, sondern für mich ist Gleichstellung und Chancengerechtigkeit eine Grundlage, um eine Gesellschaft zu schaffen, die ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes, diskriminierungsfreies und gewaltfreies Leben von allen Geschlechtern ermöglicht. Und was können Clubs machen? Oder ein einzelner Mensch? Naja, Clubs können halt politisch sich engagieren, entsprechende Stellen ansprechen und selber na ja, bei sich selber schauen. Ja, also wenn man sich anguckt, dass wir mit dem Entgelttransparenzgesetz ja auch einen Auskunftsanspruch haben, dann kann man eben auch schauen, werde ich eigentlich gleich bezahlt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und da seine Rechte auch in Anspruch nehmen, denke ich, sind so ein paar Punkte, zu equal pay beizutragen und sehr genau zu gucken, wie können wir auch gemeinsam Rahmenbedingungen schaffen, um equal pay umzusetzen?

[00:23:04.820] - Natascha Heinisch

Jetzt kommt meine allerliebste Lieblingsfrage. Nämlich: Wenn der BPW ein Tier wäre, was wäre er dann?

[00:23:13.230] - Birte Siemonsen

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Okay. Na, am ehesten glaube ich, es hingt ja immer, aber eigentlich ein Oktopus. Also der BPW arbeitet für das equal pay Thema seit 2008. Mit allen Varianten, mit vielen Armen. Und ich glaube, da passt der Oktopus, der ist hartnäckig. Die Arme können sehr unterschiedlich voneinander agieren. Ein wenig vergleichbar mit unseren Clubs. Aber man kann auch gemeinsam unterwegs sein, denn ein Oktopus will ja auch irgendwo was fressen oder wie auch immer sich engagieren, strategisch sein. Oktopus ist ja auch recht intelligent, wenn es stimmt, was man so alles liest.

[00:24:00.810] - Natascha Heinisch

Hat mehrere Gehirne und mehrere Herzen.

[00:24:03.440] - Birte Siemonsen

Und kann gemeinsam, genau, agieren. Also von daher könnte das Tier könnte passen.

[00:24:10.320] - Natascha Heinisch

Sehr schön. Jetzt haben wir eine Rückschau gemacht im Verlauf dieses Podcast. Jetzt wollen wir auch in die Zukunft ein bisschen anteasern. Wir kennen das neue Kampagnen Thema ja schon. Wir können es zum jetzigen Zeitpunkt aber noch nicht sagen. Wenn Du anteasern müsstest, mit welchen drei Schlagwörtern würdest Du unser neues Kampagnenthema denn anteasern, um Lust zu machen?

[00:24:32.960] - Birte Siemonsen

Kunstvoll. Equal pay. Überraschend.

[00:24:41.850] - Natascha Heinisch

Ihr dürft gespannt sein, wie es weitergeht. Lang ist es ja nicht mehr. Aber ein bisschen Geduld haben müssen wir noch. Deswegen enden wir heute wie immer mit unserem Klassiker, nämlich unseren Abschlussfragen, zu denen jetzt unser wundervoller Einspieler kommt.

[00:25:02.780] - Natascha Heinisch

Was bringt Dich aktuell zum Fauchen und was bringt Dich zum Schnurren beim Thema equal pay?

[00:25:16.400] - Birte Siemonsen

Fauchen. Naja, also im europäischen Vergleich noch eine der letzten bei der Umsetzung von Equal Pay Day zu sein, also equal pay zu sein. Obwohl wir hier in

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day,-

Deutschland, wie ich schon gesagt habe, mit viel Power seit 2008 dran sind und viele Mitstreiter und Mitstreiterinnen gewonnen haben und aktivieren konnten. Das bringt mich zum Fauchen. Ja, denn das ist ein Unding, dass wir da noch nicht weiter sind und in diesen Trippelschritten unterwegs sind. Also ich habe 2009 das erste Mal einen Flashmob gemacht, da waren wir mit 21 % unterwegs. Jetzt haben wir 18, okay, das zeigt, man könnte es schneller machen. Ja und, schnurren. Gut. Es tut sich aber was. Also, das Entgelttransparenzgesetz wird nachgeschärft. Equal pay ist im Kooperationsvertrag verankert. Na ja, wenn in diesem Jahrzehnt die Gleichberechtigung umgesetzt wird, wie uns das ja auch signalisiert wurde, dann müsste ja auch Equal pay erreicht werden in Deutschland. Also das fände ich wirklich ein Anlass zum Schnurren, das würde mir gefallen.

[00:26:29.150] - Natascha Heinisch

Sehr schön auch noch in die Zukunft geblickt. Wir freuen uns drauf, auch wenn der Weg noch eine Weile dauert, aber wir arbeiten dran. Dann danke ich Dir sehr, sehr herzlich, dass wir beide bei uns warst. Vielen, vielen Dank!

[00:26:39.180] - Birte Siemonsen

Hat sehr viel Spaß gemacht. Danke.

[00:26:40.730] - Natascha Heinisch

Und ja, an Euch, ihr da draußen, die uns zuhört. Ihr könnt uns auch gerne auf Social Media folgen. Wir sind unterwegs unter dem #EPD und wir freuen uns, wenn ihr mal wieder rein hört. Macht's gut. Tschüss.

[00:27:06.100] - Birte Siemonsen

Tschüss.

[00:27:08.640] - Maximilian Kalk

Equal Pay Day Deutschland ist ein gefördertes Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Weitere Informationen bietet die Kampagnen-Webseite www.equalpayday.de. Aktuelle Meldungen rund um Lohngerechtigkeit und das Kampagnenmotto 2022 „**Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt!**“ finden sich auch auf den **Social Media Kanälen**:



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal
pay**

day,-

CONTENT CREATOR

Natascha Heinisch
n.heinisch@equalpayday.de

BPW Germany e.V.

Schloßstraße 25
12163 Berlin
T +49 (0) 30 31 17 05 17 | info@equalpayday.de

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.