

Podcats Powersnack – Kampagnenmotto 2024 – Transkript

Wir schreiben das Jahr 2030. Der Gender Pay Gap existiert nicht mehr und alle Geschlechter verdienen gleichviel für gleiche und gleichwertige Arbeit. Erwerbsarbeit, Care-Arbeit und Freizeit sind fair verteilt.

Die Erkenntnis, dass Care-Arbeit und Erwerbsarbeit zusammen gedacht werden müssen, hat zu einer neuen Vollzeit mit weniger Wochenstunden geführt. Interessant: Weil Frauen ihre Stunden für Erwerbsarbeit erhöhen konnten, hat sich der Fachkräftemangel verringert.

Dass die Zahl der Krankentage gesunken ist, kommt sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitenden zugute.

Für ehrenamtliche Tätigkeiten ist im Wochenrhythmus endlich Platz, weshalb sich auch der Anteil der Frauen in der Kommunalpolitik erhöht hat.

Eltern können es sich leisten, familiäre Fürsorgeverantwortung paritätisch zu teilen, und tun dies auch. Dazu hat auch die Formulierung 7 plus 7 für die Elterngeldmonate beigetragen.

Unternehmen in allen Größenordnungen haben erkannt, dass sich flexible Arbeitszeiten positiv auf die Unternehmenskultur sowie auf Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden auswirken.

Die Equal Pay Day Kampagne veranstaltete einen letzten großen Kongress am 1. 1. 2030.

Noch ist dieses Szenario in Deutschland Zukunftsmusik.

Höchste Zeit für equal pay!

So lautet das Motto der Equal Pay Day Kampagne 2024, die den Faktor Zeit in den Fokus rückt.

Laut Statistischem Bundesamt lag der Gender Pay Gap in Deutschland 2022 bei 18 Prozent. Die ungleiche Zeitaufteilung von Frauen und Männern zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit hat zur Folge, dass Frauen oft in Teilzeit arbeiten und so im gesamten Lebensverlauf bei Lohnentwicklung, Karriere und Rente benachteiligt werden.

Die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit ist meist keine freie Entscheidung, sondern das Resultat stereotyper Rollenzuschreibungen und struktureller Hürden.

Welchen Einfluss Zeit auf den Gender Pay Gap hat, zeigen auch folgende Fakten:

- Frauen arbeiten fast dreimal so häufig in Teilzeit wie Männer, da vor allem Frauen den Großteil der Sorgeverantwortung übernehmen.
- Arbeit in Teilzeit wird schlechter vergütet. Der Part-Time-Wage-Gap beträgt 17 Prozent, das heißt Frauen in Teilzeit verdienen durchschnittlich 17 Prozent weniger pro Stunde als Frauen in Vollzeit.
- Frauen gingen 2022 im Schnitt 121 Stunden pro Monat einer Erwerbsarbeit nach, Männer 148 Stunden. Der Gender Hours Gap beträgt 18 Prozent.

- Der Gender Pension Gap liegt bei 29,9 Prozent: Teilzeitarbeit ist eine der Ursachen für das erhöhte Risiko von Altersarmut von Frauen.

Wie frei sind Frauen und Männer also darin, wie sie ihre Zeit nutzen? Was muss sich ändern, damit Care-Arbeit, Erwerbsarbeit und Freizeit paritätisch aufgeteilt werden? Vielleicht ist Teilzeit gar nicht das Problem, sondern die Lösung? Studien zeigen, dass Männer oft mehr Familienverantwortung übernehmen und Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit erhöhen wollen. Welche Auswirkungen hätten eine neue Arbeitszeitnorm in Form einer 4-Tage-Woche oder eine neue Vollzeit mit weniger Wochenstunden? Könnte so auch der Fachkräftemangel verringert werden? Und was bewirken Jobsharing in Führungspositionen oder die Digitalisierung im Kampf gegen die Lohnlücke?

Die Equal Pay Day Kampagne 2024 macht sich auf den Weg, Lösungen für eine gerechte Zeitverteilung und damit für eine Verringerung des Gender Pay Gaps aufzuzeigen. Politische, gesellschaftliche, wirtschaftliche und persönliche.

Doch bis wir den Equal Pay Day am 1.1.2030 mit Sekt und Feuerwerk feiern können, ist es wichtig deutlich zu machen, dass Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden.

Am 6. März 2024 ist Equal Pay Day. Ein guter Termin, um aktiv zu werden. Ob EPD-Flagge hissen mit der Bürgermeisterin, online-Workshop oder Flashmopp – jede Aktion unterstreicht die Forderung nach fairer Bezahlung und macht sichtbar, dass viele in Deutschland für equal pay eintreten.