

Natascha Heinisch:

Da wir hier die Podcasts sind, habe ich heute zum Einstieg für euch mal eine Katzengeschichte. Und zwar habe ich meinen ersten kleinen Kater vor etwa zwei Jahren bekommen und war damals in einer Wohnsituation, wo ich sehr unglücklich war, da mir mein Vermieter nur eine Katze erlaubt hat und Katzen eigentlich nicht alleine gehalten werden sollen. Der kleine Kater, der dann damals zu mir gekommen ist, war in seinem Wurf, sage ich mal, übrig geblieben. Deswegen hat es ganz gut gepasst. Ich wusste aber von vornherein, dass der auf keinen Fall alleinbleiben soll, dass ich mir eine neue Wohnung suchen werde, wo das besser passt und mir dann auch eine zweite Katze holen möchte. Das ist dann auch glücklicherweise so gekommen und ich hatte zwar auch vorher schon Katzen, aber ich habe noch nie eine alteingesessene Katze mit einer neuen vergesellschaften müssen. Da habe ich dann im Vorfeld sehr viel darüber gelesen und gelernt, wie man so was machen kann, wie man das machen sollte und wie man das lieber nicht machen sollte. Und natürlich kann man ganz, ganz, ganz viel machen, aber am Ende ist es auch immer eine Frage des Charakters, ob die beiden dann wirklich gut zusammenpassen. Das war also in Teilen auch eine sehr aufregende Zeit und letztlich bin ich sehr froh, sagen zu können, dass die beiden mittlerweile sehr innig im Team unterwegs sind. Einer von beiden läuft auch gerade hier auf dem Schreibtisch rum und schiebt meinen Kugelschreiber hin und her. Die beiden sind witzigerweise ganz unterschiedlich vom Charakter und gerade deswegen bin ich umso glücklicher, dass sie sich doch bis auf ein paar kleine Ausrutscher hier und da über den Tag hinweg wirklich sehr, sehr lieb haben und als Team so gut funktionieren. Um ein Zweier-Team geht es auch heute in der heutigen Podcast-Folge. Ich spreche mit einem Teil dieses Zweier-Teams. Ich spreche nämlich mit Arn Sauer vom Direktorium der Bundesstiftung Gleichstellung. Hallo Arn, schön, dass du da bist.

Arn Sauer:

Ja, hallo.

Natascha Heinisch:

Du bist ja Teil einer Doppelspitze in der Bundesstiftung Gleichstellung zusammen mit der Lisi Meier. Vielleicht kannst du uns zunächst mal erzählen, wie macht ihr das? Wie teilt ihr euch eure Aufgaben? Habt ihr verschiedene abgesteckte Themenfelder? Wie entscheidet ihr auch vielleicht Sachen? Was macht ihr, wenn du mal eine Meinung hast, die die Lisi gar nicht vertritt? Was sind eure Herausforderungen? Das würde mich direkt zu Anfang besonders interessieren.

Arn Sauer:

Ja, danke für diese schöne Frage. Lisi und ich sind seit November 2021 das erste Gründungsdirektorium, dieser neu gegründeten Bundesstiftung und kannten uns tatsächlich auch nicht. Wir sind in einem Auswahlverfahren zusammen besetzt worden und haben uns auch wirklich erst so richtig am ersten Arbeitstag kennengelernt. Aber ich kann schon mal vorwegnehmen, es gab noch gar nicht so viele unterschiedliche Meinungen zwischen uns beiden, weil wir uns erstaunlich gut ergänzen. Das ist wirklich

für mich auch persönlich ein großer Segen, diese Doppelspitze haben zu können, weil gerade in der Aufbauarbeit ist ja so vieles gleichzeitig zu tun. Das ist mir manchmal unbegreiflich, wie das eine Person an der Spitze alleine überhaupt machen kann. Und natürlich haben wir auch von Anfang an Arbeitsteilung verabredet. Wir haben ein Errichtungsgesetz und auch eine Satzung und da steht drin, ab welchen Beträgen, nämlich 10.000 €, wir zusammen entscheiden müssen. Also da müssen wir auch immer zusammen entscheiden. Und alles, was finanziell darunterliegt oder auch keine jetzt direkten finanzwirksamen Auswirkungen hat, das haben wir uns aufgeteilt. Also da gibt es dann jetzt auch mittlerweile einen Geschäftsverteilungsplan, ganz ordentlich, wie sich das gehört als Bundesverwaltung. Da kann man das nachlesen. Das haben wir auch unseren Mitarbeitenden kommuniziert. Und wir treffen uns jede Woche zu unserer Direktorium-Sitzung, zur Organsitzung – das nennt man ein Organ, das ist das Direktorium – und bespreche dann in zwei Stunden möglichst strukturiert, präzise, die ganzen Punkte, die anstehen, was aber nicht bedeutet, dass wir daneben nicht auch noch Gesprächsbedarf haben. Also es gibt auch immer noch so ... Also ganz am Anfang war es natürlich ... Ständig waren wir am Telefon miteinander und haben uns abgestimmt und das ist jetzt nicht mehr ganz so häufig, aber natürlich, wir telefonieren fast jeden Tag immer noch miteinander. Oder ganz am Anfang saßen wir in einem Büro. Mittlerweile haben wir zwei Einzelbüros bekommen in der neuen Liegenschaft, wo wir jetzt sind. Und da gehen wir auch einfach mal kurz und sprechen uns ab. Also Kommunikation ist das A und O und braucht auch Zeit. Also du hast ja gefragt, was sind die Herausforderungen? Wir haben natürlich ganz viel zu tun und da ist es eben auch wichtig, die Kommunikation nicht zu vernachlässigen und immer mal so ein Check-in zu machen. Aber das geht eigentlich bei uns ganz gut und unkompliziert. Und wir haben auch festgestellt, dass wir mit sehr komplementären Kompetenzen in diese Stiftung und in diese Jobs gekommen sind. Wir ergänzen uns einfach ganz gut und da kann ich jetzt auch Lisi einfach Rat fragen und weiß genau, womit sie sich super gut auskennt und umgekehrt macht sie das auch mit mir. Das stärkt uns eigentlich eher. Aber ja, es braucht Zeit. Die Zeit muss man sich nehmen.

Natascha Heinisch:

Finde ich superspannend, dass ihr euch vorher auch gar nicht gekannt habt. Das ist ja dann im Endeffekt ein großer Glücksgriff, weil wenn ihr euch jetzt nicht hättet riechen können, hättet es trotzdem irgendwie laufen müssen.

Arn Sauer:

Dann wäre es schwierig gewesen, das stimmt. Aber ich hatte von Anfang an einfach einen super guten Eindruck von ihr. Ich bin wirklich ein Freund des Bauchgefühls und habe mich nicht getäuscht. Also Lisi ist einfach wunderbar, als Kollegin mit ihr zusammenzuarbeiten. Macht richtig Spaß.

Natascha Heinisch:

Wir suchen auch immer nach so positiven Beispielen für „wo wird eine Führungsposition gleich an zwei Leute verteilt?“. Das ist sehr schön, dass es auch noch unter so besonderen Voraussetzungen, dass es so gut geklappt hat, oft hört man ja „Es waren eh schon zwei Leute da, die haben sich gut verstanden

und dann haben die sich das aufgeteilt“, aber dass man auch, wenn man am Anfang viel Kommunikation und danach weiter im Kontakt bleibt, dass sich das gut einrichten lässt. Das heißt, ihr habt jetzt auch beide, sage ich mal, Schwerpunkte oder was, was jetzt du mehr machst als sie und wo ihr euch dann gegenseitig mal fragt, aber dass ihr auch so ein bisschen euer eigenes Ding innerhalb der Führung dann machen könnt.

Arn Sauer:

Ja, genau. Zum Beispiel ist das Thema Liegenschaft finden, also Büros, ein Zuhause für die Bundesstiftung, Veranstaltungsräume finden, erst mal bei mir gelandet. Und Lisi hat wahnsinnig viele Kompetenzen, weil sie auch schon vorher eine richtig tolle Führungskraft von einem großen Jugendverband war, eben in Personalverwaltung. Da haben wir uns das so jetzt einfach nach Kompetenzen aufgeteilt. Nicht, dass ich jetzt schon viel mit Liegenschaft zu tun hatte, aber da habe ich mich eingearbeitet. Und da gibt es natürlich noch ganz viele andere Themen, die wir uns aufgeteilt haben. Aber die wichtigen Sachen, also die richtungsweisenden Entscheidungen, die strategischen Entscheidungen und auch die über 10.000 Euro, die treffen wir gemeinsam.

Natascha Heinisch:

Ja, dann wollen wir direkt auch zur Arbeit der Bundesstiftung Gleichstellung kommen. Auf eurer Website steht: „Die Bundesstiftung will die Entwicklung von Lösungsansätzen beim Thema Gleichstellung praxisnah vorantreiben und bei deren Umsetzung beraten und mitwirken.“ Was kann ich mir darunter vorstellen? Also welche praxisnahen Lösungen sind das beispielsweise?

Arn Sauer:

Also wir haben jetzt tatsächlich auch schon mit der inhaltlichen Arbeit angefangen, obwohl es uns ja auch erst gerade mal eineinhalb Jahre so wirklich gibt. Wir haben seit letztem Jahr auch überhaupt erst alle Mitarbeitenden an Bord und trotzdem haben wir es schon geschafft, mit so kleinen Pilotprojekten wirklich praxisnahe Lösungen vorzuschlagen. Ich hebe jetzt einfach mal zwei hervor: Das eine ist eine Kurzstudie, die die Vorschläge des Deutschen Juristinnenbundes aufgegriffen hat, wie Unternehmen diskriminierungsfreier werden können. Und wir haben uns da den Bereich der Personalgewinnung angeguckt und in dieser Kurzstudie zusammen mit dem INES-Institut, also Frau Dr. Tobsch und Frau Dr. Schmidt - INES steht für Institut für Empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung - diese Studie in Auftrag gegeben und von denen machen lassen, in Zusammenarbeit auch mit Heide Pfarr vom Deutschen Juristinnenbund. Wir haben in dieser Studie angeguckt, was die Unternehmen tun können, Fachkräftemangel, das große Schlagwort, um auch Frauen ein attraktiver Arbeitgebender zu sein, Frauen davon überzeugen zu können, dass es diskriminierungsfrei zugeht, dass man die gleichen Karrierechancen hat und das Ganze schon bei der Personalauswahl anfängt. Und das reicht von Stellenausschreibungen bis Platzierung und in welche Communities man das streuen muss, bis hin zu Vorschlägen, wie man diversitätsfördernd und geschlechtergerecht im Betrieb handeln kann mit Work-Life-Balance-Maßnahmen bis hin zu Vereinbarkeitsfragen. Und wir haben die Vorschläge des Deutschen

Juristinnenbundes, die ja so eine regulierte Selbstregulierung empfehlen, also jedes Unternehmen muss gucken, welches Thema für dieses Unternehmen besonders wichtig ist. Man kann sich vorstellen, dass zum Beispiel für KITAS andere Themen wichtig sind, als in der Metallindustrie tätige Unternehmen und dann entsprechend in ihren internen Gleichstellungsstrategien darauf reagieren zu können. Und in dieser Studie gab es auch noch mal einen Abschnitt zu einer KI-basierten Personalauswahl, dass das ganz wichtig ist, wenn man mit Softwaretools arbeitet, die man dann später auch für eine Berichterstellung nutzen kann, wie sieht es hier aus mit der Gleichstellung zwischen Frauen Männern, wenn man mit denen arbeitet, dann müssen die auf jeden Fall auch diskriminierungsfrei sein. Dann haben wir natürlich auch noch was ganz Konkretes, und das steht bei uns auch schon im Errichtungsgesetz, sofort angefangen, nämlich die Zusammenarbeit mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Wir sind da in einem Kooperationsprojekt mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, die das bisher alles allein gestemmt haben, die Frauen und Gleichstellungsbeauftragten vor Ort zu beraten, wenn die Gleichstellungsaktionspläne entwickeln wollen. Und ein Instrument, wie man das in Gemeinden und Städten und Landkreisen befördern kann, ist die sogenannte Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern. Und das ist eigentlich ein riesen Instrument... Instrumentenkasten, aus dem sich dann auch wiederum die Gleichstellungsbeauftragten oder Kommunalpolitikerinnen vor Ort was rauspicken können und sollen, was für die Gemeinde oder für die Stadt besonders wichtig und relevant ist. Und da beraten wir auch ganz konkret jetzt, indem wir ein Beratungsteam erst mal aufgebaut haben, schon auch die ersten Gemeinden vor Ort und unterstützen die darin, sich da die richtigen Maßnahmen auszusuchen. Das, würde ich jetzt mal sagen, sind so zwei Projekte, wo wir schon sehr konkret in die Praxis gehen und diesen Wissenschaftspraxistransfer herstellen.

Natascha Heinisch:

Ihr betrachtet euch auch als Innovationsinkubator. Ein sehr schönes Wort, wie ich fand. Ja, ich habe eine grundsätzliche, grobe Vorstellung davon, aber kannst du zu dem Innovationsinkubator noch mal was sagen?

Arn Sauer:

Ja, also dieses geflügelte Wort hat ja eine Abgeordnete in der Bundestagsdebatte eingebracht zur Gründung dieser Stiftung und seitdem begleitet es uns sehr eng. Und wir sind auch noch im Prozess, das zu füllen, das jetzt erst mal der Transparenz halber vorausgeschickt. Natürlich heißt Innovationsinkubator nichts anderes als ein Brutkasten für Innovationen zu sein. Und uns liegt es sehr am Herzen, den technischen Innovationsbegriff um auch soziale und geschlechtergerechte Komponenten zu erweitern. Bislang wird ja Innovation immer oder häufig nur in Bezug auf Technik diskutiert und aus Gleichstellungsperspektive wäre es aber so wichtig, ganz viele soziale Innovationen nach vorne zu treiben. Ich kann auch gleich mal mit einem Beispiel beginnen, was wir bei uns intern auch von Anfang an versucht haben auszuprobieren, nämlich die feministische Führungskultur. Wir sind ja eine brandneue Stiftung gewesen, haben jetzt ein ganz neues Team an Mitarbeitenden zusammen, tolle Mitarbeitende, tolle Führungskräfte, aber es läuft ja trotzdem nicht von selbst. Man muss ja auch irgendwie gucken, dass

man die Werte selbst liebt, die man vertritt. Und deswegen haben wir zusammen mit Fair Share ein Kooperationsprojekt aufgesetzt, die mit uns noch mal richtig Grundlagenarbeit betrieben haben. Was ist eigentlich feministische Führungskultur? Mit welchen Führungsgrundsätzen? Ist eigentlich eher ein Organisationsentwicklungskonzept, es geht über Führung hinaus, auch geht Agency, es geht Machtkritik, es geht darum, dass sich alle gut wohlfühlen, gut arbeiten können und auch sich befähigt dazu sehen, dass sie sich einbringen können in unsere Arbeit, in die Stiftung, nicht nur in ihren Arbeitsbereich, natürlich da auch. Und wir werden das, was wir jetzt sozusagen mit Fair Share erarbeitet haben, jetzt auch in Form einer Selbstlernenplattform im Laufe Jahres auf unserer Webseite für alle zugänglich machen, die so eine Art soziale Innovation oder einen neuen Führungsstil im Umgang mit Mitarbeitenden gerne bei sich auch erproben wollen. Also es wird dann Texte geben, paar Videos mit Praktikerinnen aus der Arbeitswelt, Lektürelisten. Wir versuchen, das ein bisschen multimedialer aufzuziehen, Audios, und man kann sich über einen Quiz dann auch informieren, wie gut dann der eigene Informationsstand dazu ist. Das wird es jetzt so in der Planung und wird Ende des Jahres dann auch umgesetzt sein.

Natascha Heinisch:

Ihr sammelt ja auch ganz viele Informationen und Fakten, unter anderem um Forschungslücken einmal zu finden und dann zu schließen. Was gibt es denn noch für Forschungslücken, die da drunter fallen würden, zum Beispiel?

Arn Sauer:

Wir sind bei Gründung sehr strukturiert vorgegangen an das Thema nicht nur Forschungslücken, sondern auch das, was es schon gibt. Wir haben am Anfang versucht, uns das Feld zu erschließen mit drei wesentlichen Studien, einmal Akteurslandschaft und deren Themen, einmal Forschungslandschaft und die Themen, die dort beforscht werden und einmal Awards und Preise. Um zu gucken, wo ist der Handlungsbedarf am größten oder wo ist vielleicht auch die Wirkung am größten. Und jetzt beziehe ich mich jetzt nur auf dieses, das heißt bei uns das sogenannte Mapping 2, aber da geht es eben die Gleichstellungsforschung und Forschungsförderung, weil das der zweite Auftrag war. Da haben wir uns einerseits angeguckt im Arbeitspaket 1, wie Institutionen an Hochschulen, aber auch außerhochschulische Institutionen, Gleichstellungsforschung betreiben von 2015 bis '23. April '23 war der Stichtag und wir haben uns angeguckt: Wer macht das eigentlich? Wer sind diese Institutionen? Und da haben wir 139 gefunden. Und welche Forschungsprojekte bearbeiten die zu welchen Themen? Und da haben wir 507 gefunden. Und die überwiegende Anzahl dieser Projekte, also knapp 350, sind an Hochschulen auch verankert. Das heißt, die freie Forschungslandschaft ist da nicht so stark vertreten. Und von all diesen Projekten hatten aber nur 13% einen sogenannten expliziten Gleichstellungsbezug, das heißt, dass ein Gleichstellungsthema wie Care, Sorgearbeit oder Entgeltgleichheit oder so im Mittelpunkt dieser Forschung stand. Und der Rest war sozusagen sogenannte implizite Gleichstellungsforschung. Also wenn ein Themenbereich erforscht wurde, aber Gender Aspekte dann eben auch eine Rolle spielen, die mit beachtet wurden. Und das ist auch richtig, es muss immer beides geben, aber wir glauben, dass mit den 13% da auf jeden Fall noch Luft nach oben ist. Und da haben wir uns auch angeguckt, welche Themen besonders oft bearbeitet wurden. Das

sind vor allem Erwerbsarbeit, Macht, Qualität der Arbeit, aber auch Zeitbetreuung, also der ganze Care-Sektor. Also da gibt es schon sehr viel Aktivität. Aber wir haben auch festgestellt, dass es ziemlich wenig Forschung gibt zu Umwelt und Klima zum Beispiel und vielleicht auch Macht und Wirtschaft, und dass man da auf jeden Fall gucken müsste, ob die Bundesstiftung da in Zukunft einfach mehr macht. Und das, wo uns auch immer ein wichtiger Aspekt ist, wir arbeiten ja Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bei uns, aber die sind ja nicht alle gleich. Und für uns ist es ganz wichtig, auch noch mal nach sogenannten intersektionalen Merkmalen zu gucken und haben da auch gefragt: „Wenn ihr Geschlecht bearbeitet in eurer Forschung, was spielt denn dann vielleicht noch so eine Rolle?“.

Und die häufigsten Dimensionen, die bearbeitet wurden, waren Alter, ethnische Herkunft und sexuelle Identität. Also wir haben uns da an den Begrifflichkeiten des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes orientiert und die haben wir in 128 der recherchierten Forschungsprojekte gefunden. Und da ist auch Luft nach oben, aber immerhin wird Gleichstellung jetzt nicht nur monodimensional verwendet. Das war schon mal eigentlich ein positives Ergebnis. Was eher selten vorkam, waren die Dimension Klasse, Religion, Weltanschauung und Behinderung. Auch da könnte sich für unsere Arbeit in Zukunft noch mal eine Lücke ergeben, die wir füllen könnten. Und wir besprechen das gerade auch in diesem Jahr im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses, wo es für die Stiftung hingehört diesbezüglich.

Natascha Heinisch:

Das bringt mich zu einer Frage, die wollte ich eigentlich erst später stellen, aber da passt sie jetzt sehr gut dazu. Stiftungszweck ist ja die Stärkung und Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, was diesem binären System jetzt entspricht. Wie geht ihr damit um? Jetzt hast du das schon angesprochen, dass ihr noch, sage ich mal in Klammern, auf das binäre Bild von Geschlecht festgelegt seid oder vielleicht auch nicht festgelegt. Also wie festgelegt seid ihr zum Beispiel oder wie geht ihr damit um?

Arn Sauer:

Im Errichtungsgesetz steht, dass unser Zweck ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem Grundgesetzauftrag Artikel 3 Absatz 2 zu fördern und zu stärken. Gleichzeitig wissen wir natürlich, dass Frauen und Männer noch nie homogene Gruppen waren. Deswegen, Intersektionalität, also unterschiedliche Alter, Befähigungen, spielen da eine Rolle, Hintergründe. Aber dass Frauen und Männer natürlich auch Transfrauen sein können und Transmänner und dass die Intersex-Menschen, die sich eben weiblich oder männlich fühlen, natürlich da auch mit drunter kommen unter diesem Schirm. Und wir jetzt erst mal einen vielleicht nominell stark personenstandsgebundenen Auftrag haben, aber sich mit der Einführung des dritten Personenstands divers natürlich neue Fragen stellen seit 2018. Und deswegen haben wir uns dieses Jahr entschlossen, zwei Studien in Auftrag zu geben, eine juristische und eine sozialwissenschaftliche, die sich mit der Rolle von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik auch auseinandersetzt. Ich kann die Ergebnisse jetzt noch nicht präsentieren, weil die wird gerade erstellt, aber Ende des Jahres sind wir doch hoffentlich auskunftsfähiger. Ich kann nur vielleicht mal ein paar Sachen ansprechen, die auch den vielen Gleichstellungsbeauftragten oder allgemeinen in der Praxis oftmals Fragen aufwerfen. Also was heißt das eigentlich, Antidiskriminierung versus

Gleichstellung? Dieser proaktive Gleichstellungsauftrag im Grundgesetz ist ja sehr weitreichend. Aber auch jetzt schon haben auch nichtbinäre Menschen natürlich einen Schutz vor Diskriminierung und Prävention, Anspruch auf Prävention vor Diskriminierung.

Aber was passiert eigentlich mit denen in Bezug auf Gleichstellung? Also wie verhält sich das zwischen den Gruppen Männern und Frauen der Personenstand divers und was sind das für Menschen? Und da ist es im Augenblick im Bundesgleichstellungsrecht so, dass die Statistik zwar geführt wird und diversgeschlechtliche Menschen erfasst werden, aber wenn es dann die Quoten geht, zum Beispiel, wird nur das Verhältnis zwischen den erfassten Frauen und Männern herangezogen. Und auch da stellen sie natürlich Fragen zu Schutzlücken oder brauchen nicht diese nicht binären, diversgeschlechtlichen Menschen vielleicht noch mal eine besondere Form des Umgangs damit, weil die ja eigentlich vulnerabler sind – so ist zumindest die Hypothese – im Vergleich zu der cis-männlichen Norm, die es ja immer wieder geht bei Gleichstellung. Und da gucken wir dieses Jahr noch mal genauer hin und hoffen dann, Ende des Jahres auskunftsfähiger zu sein.

Natascha Heinisch:

Wir sitzen ja da so ein bisschen im selben Boot. Auch unser Auftrag ist ja die Bearbeitung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen und auch wir versuchen, den intersektionalen Aspekt mit reinzubringen, aber der Urauftrag hat halt noch diese starrere, nenne ich sie jetzt mal, Betrachtungsweise. Ihr wollt auch Gleichstellungswissen für alle verständlich präsentieren und aufbereiten. Worauf kommt es denn da an? Weil auch da rede ich immer wieder mit Leuten, die sagen: „Du lebst in deiner Bubble und die Leute, die sich da schon auskennen, die kennen sich aus und für alle anderen ist es irgendwie nicht so relevant, was ja nicht sein soll, was für alle relevant ist. Aber vielleicht kannst du uns da noch was zu sagen. Wie macht ihr das?

Arn Sauer:

Genau, wie machen wir das? Wir sind gerade dabei, dieses Jahr die Webseite bei uns in den Fokus zu rücken, damit man in Zukunft dort auch mehr und mehr Informationen findet zu allen gleichstellungspolitisch relevanten Themen. Das ist natürlich eine Daueraufgabe. Wir bauen das jetzt erst auf, aber wir wissen natürlich, dass das ein Spagat darstellt. Wir haben von Anfang an – das war uns sehr bewusst – auch darauf geachtet, dass wir Menschen bei uns haben, die nicht nur Gleichstellungswissen generieren, sondern eben auch diesen Transfer herstellen. Wir haben schon bei der Stellenbesetzung darauf geachtet. Und jetzt hoffen wir, dass das Früchte trägt, zusammen mit einem ganz tollen Team der Öffentlichkeitsarbeit. Und wir wollen eigentlich Texte anbieten, die einen allgemeinen Einstieg erst mal bieten ins Thema. Die sind dann auch hoffentlich verständlich formuliert und auch für Menschen ohne großes Vorwissen nachvollziehbar. Also da können sich dann auch einfach Interessierte oder noch nicht Überzeugte vielleicht, die mal ein paar Zahlen brauchen, überzeugt zu werden, möglichst niedrigschwellig informieren. Aber von diesen Einstiegstexten aus gibt es dann Möglichkeiten der Vertiefung und wir wollen auch, das nennt man so schön crossmedial heutzutage, habe ich gelernt, also mit unterschiedlichen Medien arbeiten, was natürlich auch der Barrierearmut dient.

Es wird Literaturlisten geben, die aktualisiert werden in regelmäßigen Abständen. Und so versuchen wir eben, die wissenschaftliche Evidenz, möglichst barrierearm und informativ, aber auch unterhaltsam durchaus, und auch möglichst alltagsnah an den Menschen rüberzubringen. Das ist jetzt mal der Plan und wir werden dort zum Beispiel auch das Thema Zeitpolitik aufgreifen. Also wir versuchen eben auch, Themen aufzugreifen, wo es gerade brennt, damit wir jetzt möglichst schnell auch ein bisschen mehr zur Weiterbearbeitung dieser Themen beitragen können.

Natascha Heinisch:

Zeitpolitik wäre auch mein nächstes Stichwort gewesen, weil unser aktuelles Kampagnenthema ja *Höchste Zeit für equal pay* ist. Das kommt 2024 eben auch auf eurer Webseite dann dazu. Was wird da alles drunter fallen? Wie kann man sich das vorstellen, wenn das dann bei euch aufbereitet sein wird?

Arn Sauer:

Zeitpolitik ist für uns ein ganz wichtiges Feld, weil wir wissen, dass die Benachteiligung von Frauen, insbesondere im Erwerbsleben, sehr stark mit Vereinbarkeits- und Care-Fragen zu tun hat. Nicht nur, aber sehr stark. Und Zeitpolitik ist ein Feld, wo wir auch tatsächlich eigentlich reingehen in Innovationsmodelle. Wir haben ja das Optionszeitenlabor zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik durchgeführt. Eins fand im Oktober letzten Jahres statt, eins wird Mitte April dieses Jahres stattfinden. Und da besprechen wir dann zusammen mit Praktikerinnen, mit Wissenschaftlerinnen, mit interessierten und auch fachlich qualifizierten Menschen, wie eben das Verhältnis von Arbeit und Leben über einen Lebensverlauf hinweg besser und gleichstellungsorientierter gestaltet werden kann. Da geht es eben darum, dass man sich Auszeiten nehmen kann, wenn jetzt zum Beispiel Familiengründung und Kinder ins Haus stehen, aber auch später für Pflege. Pflege wird ein Riesenthema, ist schon ein Riesenthema gesamtgesellschaftlich und wird im Augenblick immer noch zum größten Teil auf dem Rücken der Frauen zu tragen, wie aber auch vielleicht Ehrenamt- und persönlicher Weiterbildung möglich sind und wie man sich Zeitbudgets dafür schafft, ohne Angst haben zu müssen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Das Modell hat dann atmend Lebensläufe, also dass man auch Stunden reduzieren kann, ganz auf Pause stellen kann, je nach Bedarf ist die Idee und wie das gegenfinanziert wird und so weiter. Das besprechen wir in diesen Laboren und darüber informieren wir dann auch und natürlich informieren wir dann zum aktuellen Forschungsstand.

Natascha Heinisch:

Ihr erstellt ja auch den nächsten Gleichstellungsbericht, Bericht. Welches Thema hat er denn? Und kannst du schon Erkenntnisse anteaasern oder offiziell verkünden?

Arn Sauer:

Vielleicht zur Präzisierung: Wir erstellen den nicht, aber wir haben die Geschäftsstelle, also den Bereich Gleichstellungsberichterstattung bei uns ist jetzt in die Stiftung, integriert. Erstellt wird der Bericht von einer Sachverständigenkommission. Die besteht aus elf Mitgliedern, die auch immer die Bundesregierung

benennt. Also auch mit der Ernennung haben wir nichts zu tun, weil das ja ein Bericht der Bundesregierung ist. Trotzdem haben wir natürlich bei uns auch Mitarbeitende, die fachlich qualifiziert sind, dazu auch beizutragen und die die Sachverständigen auch unterstützen in ihrer Arbeit. Also es ist, glaube ich, wichtig, dass man da gegenseitig auch gut im Dialog ist. Und der Schwerpunktthema ist die sozial-ökologische Transformation Informationen. So viel darf ich schon verraten, aber von den Ergebnissen her kann ich überhaupt keinen Einblick geben. A) weil auch wir als Direktorium natürlich außen vor sind, weil das ist ein Bericht der Sachverständigenkommission und da sind wir inhaltlich fachlich auch überhaupt nicht eingebunden. Und B) ist das natürlich auch denen überlassen, wenn sie den Bericht an die Bundesregierung übergeben, dann die wichtigsten Ergebnisse vielleicht selber kundzutun. Aber die arbeiten total jetzt auch mit Hochtouren an der Berichtserstellung. Der soll bis Ende des Jahres im Entwurf dann auch vorliegen. Also ihr müsst nicht mehr so lange warten.

Natascha Heinisch:

Ich wollte gerade sagen, dann bleiben wir gespannt und das ist ja nicht mehr so lange. Sehr schön.

Arn Sauer:

Genau.

Natascha Heinisch:

Unser Thema ist ja immer gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit. Inwiefern ist das Thema bei euch vertreten? Inwiefern ist das ein Fokus vielleicht? Inwieweit überschneiden sich unsere Arbeitsbereiche? Wo können wir mehr Synergien schaffen? Ihr schaut ja auch, dass ihr immer uns schön promotet, aber vielleicht auch für die Zuhörenden und Zuhörer, inwieweit ist das, was wir machen, Teil von dem, was auch ihr macht?

Arn Sauer:

Das Thema ökonomische Gleichstellung oder eine existenzsichernde Erwerbsarbeit ist aus dem Gleichstellungsbereich überhaupt nicht wegzudenken.

Das wissen wir und wir werden auch auf unserer Webseite dann im Laufe des Jahres dazu Texte veröffentlichen. So care ist jetzt der erste Text, weil wir möchten einfach noch mal den Augenmerk auf die nicht bezahlte Arbeit legen, die die Erwerbsarbeit, also bezahlte Arbeit, überhaupt erst möglich macht, die eine Reproduktion von Gesellschaft überhaupt erst möglich macht. Aber wir arbeiten natürlich auch und halten auch die Zahlen vor zu Gender Care Gap, Gender Pay Gap, zu einem Gap, den ich fast den wichtigsten finde, nämlich den Gender Lifetime Earnings Gap, also über die Erwerbszeit erfasst. Also nicht nur jetzt eine Momentaufnahme der Entgeltgleichheit, sondern wirklich über eine Erwerbsbiografie hinweg. Und da sind die Zahlen ja noch niederschmetternder als die 18% Unterschied, die wir sehr persistierend haben zwischen den Geschlechtern. Der liegt ja im Augenblick bei knapp 50% der Gender Lifetime Earnings Gap. 50%, das muss man sich mal auf der Zunge zergehen lassen. Das kann man

eigentlich als Gesellschaft nicht dulden, insbesondere nicht, wenn man weiß, dass Familienmodelle auch abseits der heterosexuellen Ehe immer mehr an Bedeutung gewinnen. Wir reden jetzt gerade über eine Reform im sozialen Familienrecht, die dann auch noch mal die Verantwortungsgemeinschaft auch darüber hinaus definieren wird. Und da stellen sich natürlich Fragen und dazu werden wir auch beitragen. Wir haben aber auch noch ein anderes Format, das heißt Gleichstellung on Tour, und wir gehen mit diesem Format dann raus aus Berlin. Wir kommen vor Ort und orientieren uns da immer an den Bedarfen der lokalen, meistens Gleichstellungsbeauftragten, aber auch Kommunalpolitikerinnen, was sie vor Ort einfach wichtig finden. Und auch da wird Entgeltgleichheit auf jeden Fall eine Rolle spielen.

Natascha Heinisch:

Wie ist das bei der Bundesstiftung? Seid ihr in den öffentlichen Dienst eingegliedert, oder wie ist das mit euren Gehaltsmodellen mal ganz blöd gefragt, mit wenn jemand mal Elternzeit nimmt oder wie auch immer? Wie ist das bei euch?

Arn Sauer:

Wir sind keine Behörde, aber eine sogenannte mittelbare Bundesverwaltung und als solche schon öffentlicher Dienst, aber tarifvertraglich orientiert. Wir bezahlen und orientieren uns in Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Wir haben aber keine Beamtinnen oder Beamten. Deswegen kann bei uns nicht befördert werden oder so, aber dadurch, dass wir tariflich unsere Mitarbeitenden in ein Gruppieren, haben wir da eine hohe Transparenz in der Gehaltsstruktur. Also das ist dann einfach vorgegeben. Tarifverträge sind in sich natürlich auch nicht diskriminierungsfrei, möchte ich auch noch mal vorwegschicken. Auch da, liebe Gewerkschaften, stehen wir gerne für Diskussionen zur Verfügung und trotzdem ist es ein ganz, ganz wichtiger Schritt hin zu mehr Gleichstellung und zu einem transparenten Lohngefüge. Und die sind ja auch befreit von der Berichterstattung deswegen. Man hat allerdings aber auch schon in Kommunen insbesondere festgestellt, dass auch da nicht gleiches Geldvergleich oder gleichwertige Arbeit fließt immer. Also das sollte man nicht als gegeben voraussetzen.

Natascha Heinisch:

Definitiv nicht. Kann ich als Person, die aus dem öffentlichen Dienst kam, dann eine Weile was anderes gemacht hat und dann, wie wieder in den öffentlichen Dienst eingestiegen ist und der dann bei der Entgelteingruppierung, also innerhalb einer Entgeltstufe, kann man dann aufsteigen, dann wurde mir gesagt, dass ich wegen einer schädlichen Unterbrechung in meinem Lebenslauf wieder in Stufe eins gruppiert werde, obwohl ich schon in Stufe drei war. Die schädliche Unterbrechung war, dass ich halt was anderes gearbeitet habe - und selbst wenn ich nichts gearbeitet hätte, ja, auch da gibt es ... Ja, ja.

Arn Sauer:

Dann hast du diese zwei Jahre überschritten und dann fängt man wieder von vorne ab. Richtig, genau. Genau. Oder die Stufenhemmung in Elternzeit. Also wenn man an den Elternzeiten oder als Sabbaticals

als Auszeit nehmen muss, vielleicht auch für Pflege oder möchte, auch dann bleibt die Erfahrungsstufe stehen und der Unterschied in Tarifverträgen wird ja immer über die Stufen wirksam. Also je nachdem, was bei Einstieg anerkannt wird oder wie dann die Erwerbsbürokratie fortschreitet, schleppt man ja quasi dann diese Nachteile mit sich mit. Die kann man dann auch nicht mehr aufholen. Das tut mir leid. Genau deswegen sind Tarifverträge auch verbesserungswürdig.

Natascha Heinisch:

Auf jeden Fall, auf jeden Fall. Ich würde total gern noch mit dir über das Haus der Gleichstellung sprechen, weil das auch intersektional aufgestellt ist und zum Beispiel soll junge Initiativen und Gruppen aus ganz verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, also Migration, Alter, Behinderung, trans, interne, nichtbinär, queer, für alle offen sein. Wird der jetzt neu eingerichtet? Wie weit ist das jetzt schon? Was waren vielleicht die Gedanken? Wie ist es zu der Idee gekommen? Und vor allem auch, wie erreicht ihr diese Gruppen? Weil auch da hatten wir es ja vorhin schon von „Man erreicht oft die Bubble, die einen eh schon kennt“ und die, die eigentlich am meisten davon profitieren sollten oder die am interessantesten wären, zu denen kommt man nicht hin oder nicht so gut wie man möchte, zumindest.

Arn Sauer:

Ja, auf jeden Fall eine kontinuierliche Herausforderung, der wir uns aber zumindest bewusst sind. Das ist ja schon mal ein guter Anfang. Leider ist unser offenes Haus der Gleichstellung noch nicht offen, weil sich der Liegenschaftsbezug verzögert hat. Die Umbaumaßnahmen haben länger gedauert, aber wir haben dort auf jeden Fall jetzt einen Veranstaltungsraum für circa 100 Personen und wir haben auch Co-Working-Büros mitgedacht für insgesamt sechs Co-Worker:innen und wir hoffen, dass wir es mit der Einrichtung der Konferenztechnik und so weiter dann schaffen, das im Laufe dieses Jahres auch wirklich zu eröffnen und nutzbar zu machen. Aber wir haben uns ja auch schon durch unseren ersten Gleichstellungstag vernetzt. Den hatten wir ja gleich dann auch im Dezember gefeiert, am 6.12. Und auch da war es uns ein Anliegen, möglichst unterschiedliche Gruppierungen, gesellschaftliche Gruppen, aber auch Status- und Akteursgruppen anzusprechen und da eine gute Mischung herzustellen. Ich glaube, mit dieser Vielfalt haben wir uns schon auch einen Überblick verschaffen können und hoffen, dass es sich auch einfach rumspricht, dass wir ansprechbar sind. Und das ist uns ganz wichtig, dass wir dann auch proaktiv auf Gruppen zugehen, die vielleicht bislang unterrepräsentiert sind. Zum Beispiel haben wir schon mit Leistungsbeauftragten für Menschen, die in Werkstätten arbeiten, also Menschen mit Beeinträchtigung gesprochen oder auch dem Weibernetz, die sich da immer sehr stark einsetzen oder auch die Frauenhauskoordination.

Das sind so wichtige Akteurinnen, die sonst vielleicht nicht so viel Aufmerksamkeit bekommen und das ist uns total bewusst, dass wir eben besonders noch mal auf die vulnerableren Gruppen und Themen gucken müssen.

Natascha Heinisch:

Ja, ich höre schon, es passiert ganz, ganz viel, es ist ganz viel in Bewegung, sehr schön. Gegen Ende des Podcasts frage ich meine Gäste und Gästinnen immer, ob sie eine, normalerweise frage ich weiblich gelesene Person, aber es kann gerne auch noch weiter geöffnet sein, eine Person, das kann aus Kultur, Wirtschaft, Kunst, wie auch immer sein, die mehr Bekanntheit vielleicht haben sollte, über die man sich mehr informieren sollte, weil sie faszinierend wichtig ist und vielleicht noch nicht bekannt genug.

Arn Sauer:

Darf ich zwei sagen?

Natascha Heinisch:

Ja, wir haben auch öfter mal zwei. Du darfst gerne auch zwei sagen

Arn Sauer:

Ja, dann würde ich wirklich gerne erst mal Karin Hausen nennen.

Das ist eine Historikerin, die auch mich persönlich stark geprägt hat. Ich habe ja auch mal Geschichte studiert und Politologie und haderte so ein bisschen auch mit meinem Geschichtstudium lange Zeit, weil das natürlich sehr patriarchal-kulturell geprägt war oder wahrscheinlich auch immer noch ist. Und sie hat an der Technischen Universität in Berlin das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung gegründet und dort, ja, Frauenthemen ins Zentrum der Geschichte gerückt. Und da war ich eigentlich steter Gast und habe dann später auch das Zertifikat dort abgelegt. Und sie ist auch eine, die wirklich die Geschlechterforschung in Deutschland vorangebracht hat. Die hat schon 1976 den Aufsatz „Die Polarisierung der Geschlechtercharaktere“ veröffentlicht. Das war eigentlich eine auch historische Rückschau darauf, dass es nicht schon immer so war, dass das Häusliche, Private so stark vom Öffentlichen und vom Erwerb getrennt war, sondern dass Erwerb und Familienleben einfach früher viel mehr Hand in Hand gingen und gehen mussten. Und welche Auswirkungen diese Polarisierung hat, bis heute, haben wir heute auch schon mehrfach angesprochen. Also Gender Care und Pay Gap sind sozusagen die Zahlen, die das immer noch zum Ausdruck bringen. Und der war bahnbrechend, dieser Aufsatz. Und außerdem ist eine wunderbare Lehrerin und ein ganz großartiger Mensch.

Also mit Karin Hausen unbedingt sprechen. Und dann finde ich ihn auch sehr beeindruckend, weil ich ja sozusagen als so genannter biodeutscher Mittelschicht, also meine Eltern haben auch Ausbildungsberufe nur gehabt, aber ich sage mal, ich bin eher Mittelschichtskind, groß geworden bin in einem Westdeutschland, das auch in den 90er Jahren eigentlich kaum Vielfalt in der medialen Repräsentation kannte und da stach Mo Asumang raus. Die hat früher ganz viele Sendungen moderiert, die ich toll fand und die macht mittlerweile selber als Produzentin Dokumentarfilme und ist im medialen Raum eine, die sich auch selber glaubwürdig für Gleichstellung und Vielfalt einsetzt. Und ich bewundere sie auch für ihren Mut, als Frau of Colour, als Deutsche of Colour, zum Beispiel reinzugehen und mit amerikanischen Ku-Klux-Klan-Anhängern zu sprechen, zum Beispiel. Sie scheut die Auseinandersetzung mit den sogenannten Andersdenkenden nicht und begibt sich da mittenrein in all ihrer Vulnerabilität und das finde ich einfach unglaublich stark.

Natascha Heinisch

Vielen Dank für deine zwei sehr tollen Tipps. Jetzt kommt noch unsere allseits beliebte Abschlussfrage: Was bringt dich aktuell zum Fauchen und was bringt dich zum Schnurren beim Thema equal pay?

Arn Sauer:

Oh je, fauchen und schnurren zusammen. Okay, na das probieren wir noch mal. Also ich fange mal mit dem Schnurren an, weil es ist ja jetzt nicht alles schlecht. Es gab auch schon wirklich viele Fortschritte. Halt leider geht es immer zu langsam und wir haben einen Rollback gerade oder befürchten den und da bin ich schon wieder beim Fauchen. Aber jetzt sage ich erst mal, was ich gut finde. Ich finde gut, dass wir seit 2006 das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz haben, wo die gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit auch einklagbar wurde. Fauchen: Es ist noch viel zu unzureichend ausgestattet in den Sanktionsmechanismen. Schnurren: Ja, es ist super, dass wir seit 2018 ein Entgelttransparenzgesetz haben. Fauchen: Auch das ist natürlich noch stark verbesserungswürdig, aber da schnurre ich schon in Erwartung der Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie, weil wir es einfach nicht mehr länger hinnehmen können, dass wir diese 18% Lohnlücke haben. Oder der Gender Care Gap ist ja auch bei 22% ab dem Alter von 40 und wird dann auch nicht mehr kleiner. Das müssen alle wissen, die jetzt 18 sind in dem Berufseinstieg, auch wenn ihr das im Augenblick noch nicht merkt, spätestens bei der Familiengründung oder wenn dann Pflege Themen dazukommen, dann geht die Schere eben auseinander und dass das Thema Care auch noch nicht bei Männern gut genug angekommen ist, das bringt mich auch zum Fauchen.

Und was ich auch noch echt wichtig finde, ist, dass wir Gleichstellung zwischen Frauen und Männern eben auch noch mal uns genauer angucken. Also Menschen mit Behinderungen haben in viel höheren Pay Gaps, sind unterbeschäftigt, das wissen wir. Ähnlich geht es LGBTI-Personen, mit Ausnahme von Frauen diesmal. Also homosexuelle Frauen verdienen im Schnitt sogar etwas mehr als heterosexuelle Frauen.

Natascha Heinisch

Ah, wieder was gelernt.

Arn Sauer:

Was zum Schnurren, ja. Aber das ist wirklich die Ausnahme. Also dass auch in solchen Bereichen einfach mehr für Gleichstellung getan wird. Das finde ich total super.

Natascha Heinisch:

Gibt es sonst noch was, was du auf jeden Fall in dieser Folge noch loswerden wolltest an die Welt da draußen?

Arn Sauer:

Ja, wir reden ja schon so lange über diese Themen und wir dürfen nicht aufhören, über diese Themen zu reden und sie gewinnen ja noch mehr an Wichtigkeit. Für uns ist es ein Gerechtigkeitsthema, ganz klar. Unser Grundgesetz gibt das vor, die Realität sieht anders aus. Aber jetzt im Augenblick haben wir einen Führungskräfte-mangel, einen Fachkräfte-mangel. Wir haben den Pflegenotstand. Wir haben im Gesundheitssystem gravierende Probleme, da wo viele Frauen schon beschäftigt sind. Und Frauen sind diejenigen, die außerhalb von Migrationen noch dazu beitragen könnten, weil sie eben noch unterbeschäftigt sind, wegen Care-Arbeit diese Lücken zu füllen, aber eben auch so zu füllen, dass es für die Frauen auch machbar ist. Und wir dürfen nicht in eine reine Ökonomisierung dieser Diskussion einsteigen. Wir können sie nutzen, noch mal als Treiber, um diese Diskussion nach vorne zu bringen, aber ich möchte auch in einer Gesellschaft leben – ich selber auch – wo Arbeiten auch vereinbar ist mit privaten Familie, Ehrenamt, wie auch immer. Und das wäre mir noch mal ein Anliegen, dass wir gesamtgesellschaftlich da drauf gucken und nicht wieder zurück in die Retraditionalisierung von Geschlechtern und Familienmodellen rutschen.

Natascha Heinisch

Ganz, ganz wichtige Worte. Vielen Dank dir. Wenn ihr da draußen noch Fragen an uns habt, dann könnt ihr die uns wie immer gerne stellen an info@equalpayday.de und uns wie immer auch sehr gerne folgen auf Social Media unter dem Hashtag #epd. Hast du irgendwelche Hashtags, die du noch loswerden möchtest? Wie finden Leute euch? Wo können sie euch folgen?

Arn Sauer:

Auf Insta findet man uns unter [bs.gleichstellung](#) - kommt vorbei, schaut es euch an. Wir sind auch auf LinkedIn vertreten und unsere Webseite ist www.bundesstiftung-gleichstellung.de.

Natascha Heinisch

Dann sage ich Dankeschön und bis zum nächsten Mal. Tschüss.

Arn Sauer:

Ja, ciao. Danke.