

## **Das EPD-Team - Transkript**

### **Natascha Heinisch**

Immer wenn hier so langsam Herbst wird, dann werde ich ein bisschen wehmütig, weil ich daran denke, dass auf der anderen Seite der Erde es langsam Frühling wird. Und ich hatte das große Glück, schon mehrmals in Westaustralien leben und arbeiten zu dürfen. Und... ja, wenn die Jahreszeiten wechseln, dann denke ich immer daran, dass da jetzt gerade das Leben wieder neu erwacht und wäre sehr, sehr gerne wieder dort, ich habe da eine ganz besondere Verbindung zu. Wir haben in der heutigen Folge aber auch mit jemandem gesprochen, die eine ganz besondere Verbindung zu Südafrika hat und mit jemand, die zu dem Zeitpunkt der Aufnahme gerade in Irland war. Außerdem hatten wir zwei Personen in Berlin, und an diesen vielen verschiedenen Orten auf der Welt kann es manchmal dazu führen, dass es kleine digitale Probleme gibt in der Soundqualität. Das hört ihr vielleicht an der ein oder anderen Stelle, aber es sollte der Besonderheit dieser heutigen Folge keinerlei Abbruch tun. Denn in dieser heutigen Folge schauen wir uns mal das EPD-Team genauer an, Also da dürft ihr wirklich sehr gespannt sein. Ja, da würde ich sagen, fangen wir doch direkt gleich mit an und ich sage Leinen los!

Heute ist es eine ganz besondere Runde. Wir sitzen nämlich mit unseren neuen Teamkolleginnen zusammen. Uta Zech kennt ihr ja alle schon, aber unser Team hat sich neu aufgestellt. Wir haben eine neue Koordination, das ist die Eva Flügel und wir haben eine neue Social-Media-Frau, das ist die Lena Mändlen. Und da haben wir gedacht, das wäre doch ein sehr guter Anlass, mal eine In-House-Folge zu machen, um euch, das neue Team, aber auch die neue Kampagne natürlich vorzustellen. Und dann würde ich direkt das Wort weiter in die Runde geben mit meiner ersten Frage, nämlich die „Stellt euch doch mal selbst vor in drei Wörtern - die zwei neuen bitte zuerst. Eva, bitte!

### **Eva Flügel:**

Drei Wörter sind kurz. Du hast es mir eigentlich schon vorweggenommen: Koordinatorin equal pay

### **Lena Mändlen:**

Ich habe mir ganz persönliche Wörter überlegt und mich einfach so als Person ein bisschen versucht zusammenzufassen und würde sagen: offen, sensibel und unabhängig. Also ganz andere Richtung als Eva von der Beschreibung.

### **Natascha Heinisch:**

Uta, Du auch sehr gerne, natürlich.

**Uta Zech:**

Ich mache die Kombination. Also meine Berufsausbildung ist Schauspielerin und Werbekauffrau und ich würde mich noch an dieser [Stelle] mit kreativ und beharrlich, ohne stur zu sein [beschreiben].

**Natascha Heinisch:**

Eins deiner Wörter ist auch eins meiner Wörter. Ich habe auch noch mal was ganz anderes mir überlegt. Also mein erstes Wort wäre auch kreativ und dann hätte ich noch international und fränkisch. Das gleiche wollen wir jetzt aber natürlich auch für unsere neue Kampagne machen. Da darf gerne eine Freiwillige vor wie wir unser neues Kampagnenthema, bevor wir es dann mit dem Titel nennen erstmal anteasern. In drei Wörtern. Ich hätte mir auch drei überlegt, aber ich lasse euch gerne den Vortritt.

**Lena Mändlen:**

Ich habe mir überlegt „überfällig, persönlich und inklusiv“.

**Natascha Heinisch:**

Das ist ganz toll. Ich hatte nämlich. Ich hatte drei Wörter mit Ü. Das überfällig hatte ich auch. Ich hatte zum Beispiel „überall“. Was haben wir noch so?

**Uta Zech:**

Ich habe noch zukunftsweisend. Und der alte Spruch „Zeit ist Geld“ und dass es ein Thema ist für Männer und Frauen also ein Thema, das für beide Geschlechter interessant ist.

**Eva Flügel:**

Ich würde es für mich wie folgt zusammenfassen. Ich habe das mit den drei Wörtern sehr ernst genommen, aber geht so ein bisschen in die Aufbruchsrichtung, die Uta eben auch erwähnt hat. Und zwar „eine andere Zeit“.

**Natascha Heinisch:**

Jetzt können es vielleicht einige von euch auch schon denken, das Wort Zeit ist jetzt öfter gefallen. Dann wollen wir den Vorhang lüften. Unser neues Kampagnen Thema ist „Höchste Zeit für equal pay!“. Dazu erzählen wir euch gleich noch ein bisschen was genauer. Wir hatten in einer Folge mit unserer Präsidentin Birte Simonsen sie mal gefragt, was denn die EPD-Kampagne für ein Tier wäre, wenn sie eins wäre. Sie hatte damals gesagt Oktopus, weil die Kampagne ihre vielen Arme in alle Bereiche irgendwie hineinstreckt und so ganz viele Sachen gleichzeitig macht. Wenn wir jetzt die Kampagne

„Höchste Zeit für equal pay!“ mit einem Tier vergleichen müssten, da hatten wir auch schon mal im Team drüber geredet, was würdet ihr sagen? Was ist denn das Thema Zeit? Was für ein Tier passt da dazu?

### **Uta Zech:**

Also ich finde ja das die Kampagne sowas hat von einem Tiger auf Samtpfoten. Also es sieht so aus, als wäre sie eigentlich ganz harmlos und als würde sie ganz allgemeine Themen aufmachen. Sie hat es aber in sich.

### **Lena Mändlen:**

Ich habe gelesen, dass Kaiserpinguine tatsächlich das Thema equal care total ausleben und dass wohl die Weibchen und die Männchen sich beim Brüten abwechseln und quasi abwechselnd fressen gehen, während jeweils das andere Tier sich um das Brüten und um das Füttern von den Kindern kümmert. Deswegen fand ich das auch ganz passend für unser Thema.

### **Natascha Heinisch:**

Ich bin super begeistert von dem Vorschlag von der Lena. Ich hatte mal gesagt, die Kampagne könnte ein Esel sein, weil Esel irgendwie so wirkt erst mal wie so ein ganz gewöhnliches Tier und man hat mal so die Vorstellung, die sind stur und die sind vielleicht auch ein bisschen dumm, so wie Zeit sowas ist, na ja, Zeit ist halt banal, sage ich mal, aber eigentlich ist so ein Esel ein super spannendes und richtig schlaues Tier. Für mich ist das Kampagnenthema sowas, wo viel mehr dahinter steckt, als man vielleicht auf den ersten Blick erwarten würde. Deswegen hatte ich den Esel genannt. Jetzt wollen wir aber ein bisschen konkreter werden. Das Thema Höchste Zeit für equal pay! bisschen genauer angucken. Ihr findet alle wichtigen Infos zu dem Thema auch auf unserer Webseite. Aber natürlich wollen wir euch in aller Kürze zumindest auch hier mal präsentieren, worauf es beim Thema Zeit ganz besonders ankommt. Deswegen würde ich jetzt die Frage in die Runde geben: Welche Punkte sind denn für euch im Zusammenhang mit diesem Thema Höchste Zeit und equal pay besonders wichtig?

### **Eva Flügel:**

Ich glaube, die offensichtlichste Analogie steht schon mal im Ausspruch selbst. Also ganz offensichtlich equal pay ist überfällig. Es ist höchste Zeit, dass alle Geschlechter die gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit erhalten. Ich glaube, das ist so quasi von der semantischen Ebene her eine Aussage. Und dann hängen Arbeit und Zeit einfach extrem stark miteinander zusammen und viele strukturelle Ursachen vom Gender Pay Gap sind eben auch auf Zeitaspekte zurückzuführen. Und ja, ich glaube, alle können was damit anfangen. Also weil im Moment verbringen wir als Gesellschaft extrem viel Zeit damit, Geld zu verdienen, in Erwerbsarbeit zu sein. Und für manche reicht es, für andere reicht es nicht. Manche wollen gerne mehr arbeiten, andere wollen weniger arbeiten. Und Frauen arbeiten oft weniger, weil sie Care-Arbeiten zu Hause übernehmen oder genau Fürsorgearbeiten übernehmen. Genau. Arbeiten weniger, also entgeltlich in Erwerbsarbeit, und Teilzeit ist ein großer, großer Grund für

die Lohnlücke. Also weniger Stundenlohn, weniger Monatslohn, weniger Rente, die daraus resultiert und oftmals auch weniger Verantwortung im Job. Und da schließen sich einfach Fragen an: Wer kann sich Teilzeit leisten? Müssen wir nicht vielleicht aber auch unser Verhältnis zu Arbeit und Arbeitszeiten überdenken, Rahmenbedingungen überdenken? Und könnte Teilzeit nicht vielleicht sogar auch eine Lösung für den Gender Pay Gap sein?

### **Uta Zech:**

Also Eva hat alle wichtigen Dinge schon genannt und für mich war so der die Schlüsselidee für diese Kampagne die Einsicht, dass 100 % Erwerbsarbeit und 100 % Carearbeit, das geht einfach nicht zusammen. Und wenn wir davon ausgehen, dass das paritätisch zu teilen ist, muss es möglich sein, die Zeiten anders aufzuteilen. Also das ist für mich so die wichtigste Erkenntnis und daraus entstehen auch visionäre Ideen. Also wie wollen wir denn in Zukunft arbeiten? Was könnte wirklich eine sinnvolle Vollzeit sein? Und ich möchte das noch mal unterstreichen, was Eva gesagt hat. Es ist nicht tatsächlich so, dass Teilzeit vielleicht die Lösung für das Problem ist und dadurch auch insgesamt nicht weniger Wochenstunden gearbeitet werden, sondern eher mehr.

### **Lena Mändlen:**

Ja, was ich noch bei dem Thema wichtig finde, ist, dass es auch wieder zeigt, dass das Privatleben eben auch politisch ist. Und natürlich ist es wichtig, dass gesellschaftlich und politisch die Voraussetzungen dafür da sind. Aber eben so diese faire Aufteilung von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit und Freizeit ist auch was, was Paare innerhalb der Beziehung miteinander ausmachen müssen und wo Männer eben auch involviert sind und auch ja sich überlegen müssen, was sie tun können, damit sie equal pay auch für ihre Partnerin gewährleisten können. Und das finde ich eben bei diesem Thema sehr wichtig. Dass es so sehr flächendeckend ist und eigentlich wirklich in jedem Aspekt des Lebens eine Rolle spielt.

### **Natascha Heinisch:**

So, das waren ja schon viele tolle Infos. Wir hoffen ihr habt ein bisschen Lust auf die neue Kampagne bekommen. Um Lust am Thema soll es auch in der nächsten Frage gehen, weil wir jetzt zwei neue haben. Und zwar würde ich gerne von euch wissen, was euch bewogen hat, in das Team einzusteigen und auch, worauf ihr euch bei eurer Arbeit jetzt besonders freut.

### **Eva Flügel:**

Also warum bin ich Teil vom Equal Pay Day Team? Das sind natürlich an erster Stelle die Inhalte und die Relevanz der Inhalte und mein Interesse oder meine Lust daran, Aufmerksamkeit zu generieren, Menschen zu informieren und idealerweise damit auch dazu beizutragen, die Lohnlücke zu schließen. Und dann ist es so, dass mich persönlich als arbeitende Person das Arbeitsleben interessiert und Rahmenbedingungen von Arbeit interessieren und ich das immer wieder erstaunlich finde, was es für eine starke Identifikation mit Arbeit gibt und wie viel Status mit der Arbeit verbunden ist und gleichzeitig

wie wenig in Deutschland über Gehalt gesprochen wird. Und genau das ist anscheinend ein Punkt, wo wir aufhören wollen, uns zu vergleichen. Und bei so vielen anderen Punkten vergleichen wir uns miteinander. Und dass ich einfach denke, dass es wichtig ist, über das Gehalt zu sprechen, weil ohne die Transparenz über das Gehalt auch keine Entgeltgleichheit besteht, also das sind so die inhaltlichen Motivationen. Und natürlich, meine Stelle sind 30 Stunden. Ich habe irgendwann im Laufe meines Berufslebens gemerkt, dass das die ideale Stundenzahl für mich ist. Und ich glaube, das ist sie nicht nur persönlich für mich, sondern kann mir eben sehr gut vorstellen, dass es auch gesamtgesellschaftlich eine Stundenanzahl ist, die sehr viele Vorteile mit sich bringt.

Und das genau das war definitiv ja auch ein Grund, mich auf die Stelle zu bewerben. Und jetzt freue ich mich darauf, in einem sehr engagierten kleinen Team diese Kampagne mitzugestalten. Und überhaupt ist das erste Mal so, den kompletten Ablauf mitzubekommen und auf all die Expert:innen, die wir eingeladen haben für unsere Kick-Off Veranstaltung zum Beispiel im Oktober oder auch für unser Journal, da bin ich total gespannt auf die Beiträge und Interviews und Positionen.

### **Natascha Heinisch:**

Ich möchte dir sehr gerne zustimmen. Ich habe schon ganz viele Kombinationen und Arbeitszeiten gehabt und auch bei mir, also 30 32 war ideal. 35 fand ich so am schlechtesten, weil es ist sehr nah an 40 dran, also zu viel, als dass man wirklich einen Unterschied merken würde. Und 30 ist wirklich ideal, möchte ich auch unterstreichen. Lena, wie schaut es bei dir aus?

### **Lena Mändlen:**

Was mich bewogen hat, mich für die Stelle zu bewerben, ist, dass ich das Thema Equal Pay generell für Gleichberechtigung superwichtig finde, weil finanzielle Unabhängigkeit ja eine Grundvoraussetzung dafür darstellt, dass Menschen selbstbestimmt leben können. Also ich glaube, dass Frauen so oft Männern gegenüber eben noch finanziell abhängig sind, stellt einen der Gründe oder mit den Hauptgrund, warum beispielsweise viele Frauen in gewaltvollen Beziehungen bleiben. Und ich glaube, dass das vielen Menschen auch gar nicht klar ist, wie weitgreifend das Thema equal pay ist für das Privatleben. Und finde es super wichtig, da anzusetzen und freue mich sehr, ein Teil davon sein zu können und mit euch darauf aufmerksam zu machen. Und ja, ich freue mich total darüber, dass ich jetzt mit so einem kleinen und netten und politisch engagierten Team zusammenarbeiten kann und vor allem auch zum Beispiel durch die Testimonials zu hören, was andere Menschen so für Gedanken und Ansätze haben, wie wir equal pay in Zukunft gewährleisten können.

### **Natascha Heinisch:**

Um in der Tierwelt zu bleiben Jetzt haben wir quasi von unseren Frühlingsküken von den Neuen gehört. Katzenwelt vielleicht eher die... die Maikätzchen haben jetzt gesprochen zu ihren Erfahrungen, zu ihren Wünschen. Uta, du wärst die Katze, die jeden Winkel, jeden Baum, jeden Busch dieses Reviers Gender Pay Gap, Equal Pay schon in- und auswendig kennt. Und was ich mich dann immer so frage ist: Wie behältst du dein Interesse, deine Lust an diesem Thema frisch? Weil es ja auch kein schönes Thema ist.

Hast du Momente, wo dir das einfach alles nur noch zum Hals raushängt, weil das Thema einfach immer noch aktuell ist? Wie bleibst du dabei mit... Freude, möchte ich mal sagen.

### **Uta Zech:**

Ja, wer die Anfänge mitbekommen hat, kriegt natürlich auch, was sich schon verändert hat. Ich kann ja mal erzählen. Also die Equal Pay Day Kampagne gibt es ja seit 2008 und ich erinnere mich noch sehr gut, dass ich damals mit dem BPW Club Berlin durch ein großes Einkaufszentrum in Berlin gegangen bin und verzweifelt versucht habe, Flyer zu diesem Thema loszuwerden. Mit sehr geringem Erfolg. Und ich hätte nie gedacht, dass die Kampagne jemals so erfolgreich wird. Und das finde ich schon mal großartig. Und an der Stelle würde ich gerne auch noch ein großes Dankeschön an alle Mitstreiterinnen und Mitstreiter loswerden. Also besonders alle Gleichstellungsbeauftragten, die jährlich zu diesem Thema was machen und auch die BPW Clubs, die da immer aktiv sind und Kooperationen bilden und immer wieder neue und kreative Ideen für den Equal Pay Day sich ausdenken und umsetzen. Das ist klasse. Der Grund, dass das alles so lange dauert, ist, dass sich in den Köpfen was ändern muss. Also das Problem, die Ursachen, die Maßnahmen, die zielführend wären, das ist ja alles schon sehr lange bekannt, aber ich glaube, dass es wirklich ein Umdenken in den Köpfen erfordert.

Und das ist mit Gleichstellungspolitik ist es so, es ist kein nice-to-have, sondern es muss als Teil der Lösung auch in Krisen gesehen werden und nicht dann immer wieder hinten runterfallen. „Ja, das machen wir, wenn die Krise gelöst ist“... Das ist Teil der Krise und das muss bedacht werden. Und es ist ja auch so, dass bei jedem Einzelnen und jeder Einzelnen das schwierig ist, wenn es um diese Rollenstereotype geht. Also wir wissen, dass Frauen Technik können und dass Männer Pflege können. Und trotzdem bewegt sich genau in diesen Bereichen relativ wenig. Und das ist ja auch Teil unserer jetzigen Kampagne, dass Männer auch Care-Arbeit übernehmen können müssen, weil sie das auch wollen. Also da gibt es ja auch Studien und Untersuchungen dazu. Und das der Gegenpart aber ist, dass Frauen entsprechend Geld verdienen und das geht eben. Das ist keine individuelle Entscheidung und auch keine Berufsentscheidung, sondern das ist eine Entscheidung, wie diese Berufe bewertet und anerkannt werden. Und ja, es bewegt sich was und natürlich ist es zu langsam.

Aber dass zum Beispiel im Koalitionsvertrag steht, dass Gleichstellung noch in diesem Jahrzehnt umgesetzt werden soll, dass es immerhin ein Statement. Jetzt brauchen wir auch noch Parteien, die das umsetzen. Also Gesetze, die sofort wirksam sind und nicht erst nach der zehnten Evaluierung, die genau das bestätigt, was am Anfang zu sehen war. Wir wissen, dass ohne Sanktionen sich nichts ändert. Das gilt für das Gesetz von gleicher Teilhabe von Frauen und Männer in Führungspositionen. Das gilt für das Entgelttransparenzgesetz. Und wir haben ja auch gute Beispiele aus dem Ausland, wie zum Beispiel in Frankreich, wo es für dieses sogenannte Quotengesetz einen klaren Zeitplan gab, bis zu dem Jahr so und so viel Prozent Frauen in Führungspositionen bis zu den ja soundsoviel Prozent mehr. Das ist auch was, wo sich Unternehmen damit auseinandersetzen können und was für die auch eine Möglichkeit ist zu planen. Genau. Was ich sehr interessant finde, das ist, was ich jetzt so höre, dass die Umsetzung der EU Richtlinie zur Gleichstellung jetzt schon im Vorfeld Früchte zeitigt und einige große Unternehmen sich bereits jetzt um Zertifizierungen bemühen.

Und um auf die Frage zurückzukommen vom Anfang. Ich weiß, es wird sich ändern. Aber wir müssen dranbleiben.

### **Natascha Heinisch:**

Ich finde es immer sehr bewundernswert, wie lang du schon beim Thema dabei bist und wie viel Durchhaltevermögen du hast. Und auch zu hören, das über die Jahre hinweg man doch merkt, es tut sich was. Es könnte natürlich schneller gehen, aber das wir auf dem richtigen Weg sind und optimistisch in die Zukunft schauen können, solange wir daran weiter gut arbeiten. Ich würde gern, da wir hier in so einer kleinen Runde zusammensitzen, als Frauen noch mal auf einen nicht ganz so schönes Thema kommen. Und zwar würde ich euch gern fragen, ob ihr denn ganz persönlich schon mal eine diskriminierende Erfahrung im Bereich Finanzen habt machen müssen, die ihr mit den Zuhörerinnen und Zuhörern teilen würdet. Ich kann ja direkt mal anfangen. Ich hatte in einem anderen Podcast schon mal über einen unangenehmen Moment in einem Bewerbungsgespräch gesprochen, als ich mich direkt nach der Uni auf meine erste Arbeitsstelle beworben habe. Das war nicht meine einzige unschöne Geschichte. Ich hatte mich beworben, auch wieder im Bereich Sprachen, weil ich ja Romanistik und Anglistik studiert hatte. Und ich weiß noch, ich hatte mich bei unserem Arbeitsvermittler oder bei unserem Arbeitsberater an der Universität vorher noch erkundigt, was man so als Einsteiger:in denn für ein Anfangsgehalt verlangen kann mit so einem Abschluss. Und dann habe ich ein sehr langes Bewerbungsgespräch gehabt und dann hat der Herr mich auch gefragt, was denn meine Vorstellung wäre, was ich so verdienen sollte am Anfang. Und dann habe ich ganz brav den Betrag genannt, der wirklich auch nicht so hoch war, den mir der der Arbeitsmensch damals an der Uni genannt hatte. Und dann hat mich dieser Typ ausgelacht, kann man so sagen. Er hat zu mir gesagt Ja, ich verliere ja am Anfang nur Geld durch Sie, weil Sie können ja noch nichts; ich würde Ihnen dann Taschengeld zahlen, damit Sie auch mal ins Kino gehen können. Und das hat er zu mir gesagt, \*nachdem\* er mich zwei Stunden lang zugelabert hat über seine tolle Arbeit. Und bis heute ärgere ich mich, dass ich keine schlagfertige Antwort darauf hatte. Ich habe den Job nicht genommen, aber das war meine sehr unschöne Erfahrung dazu.

### **Eva Flügel:**

Heftige Erfahrung kann ich aber auch nachvollziehen, dass man dann in so einem Moment so geplättet ist, dass die gute, schlagfertige Antwort darauf fehlt. Aber überhaupt in die Situation kommen zu müssen, ist schon eine Frechheit. Ich habe jetzt keine so persönliche Erfahrungen, die sich nur auf mich bezieht, sondern ich glaube, das ist eine, die eigentlich alle Menschen machen, die Arbeit suchen. Und zwar ist es die fehlende Angabe über das Gehalt. Das zu erwartende Gehalt bei der Stelle. Und es ist wirklich was. Habe ja gerade nach einem neuen Job gesucht und was mir so viel begegnet ist, was ich absolut unmöglich finde, weil Bewerber:innen so viel von sich preisgeben sollen, Empfehlungsschreiben mitgeben, auf alle möglichen Anforderungen eingehen. Und meiner Meinung nach ist eine Verpflichtung der Arbeitgebenden ist nicht nur irgendwelche weichen Fakten zu teilen, sondern eben auch zu sagen: Was, was könnt ihr erwarten, wie viel Bezahlung bekommt ihr? Und das eben nicht als eine individuelle Verhandlungsgeschichte darzustellen. Das ist ja was, was eigentlich dann auch Entgelttransparenzgesetz oder durch das Gesetz umgesetzt werden soll. Oder die europäische Entgelttrichtlinie. Das ist etwas, was sich ändern muss. Weil... genau, was ich jetzt immer gemacht hatte, ist vorher angerufen, also dort, wo keine Gehaltsangaben mit dabei sind, angerufen habe, gefragt habe, wie sieht es aus, wie viel Geld haben Sie angesehen für die Stelle oder eine E-Mail geschrieben habe. Aber das geht natürlich auch nur, wenn man die Zeit dafür hat, wenn man

die Ressourcen dafür hat, Wenn vielleicht nicht alles an diesem einen Job hängt und dann auf jeden Fall auch eine Frage von Privilegien und Ausgangssituation. Und darauf... ja, darauf sollte es gar nicht ankommen müssen. Also Gehalt muss in der Stellenausschreibung.

### **Natascha Heinisch:**

Jetzt hast du schon was sehr Wichtiges auch in deiner Antwort gesagt, Eva, Nämlich was du machst, um das Ganze zu verbessern. Du rufst direkt an! Das ist ja auch ein Tipp für andere, die sich unsicher sind. Ja, wie gehe ich mit sowas um? Einfach nachfragen, eine Email schreiben, anrufen, wenn man die Zeit dafür hat, wenn das geht. Mich interessieren auch, was ihr vielleicht noch für andere Tipps habt, dann andere Frauen im Umgang mit Geld, aber auch im Umgang mit Klischees oder mit ungünstigem, schwierigen Gesprächssituationen.

### **Lena Mändlen:**

Was mir zu dem Thema direkt eingefallen ist, ist eher so im privaten Bereich, dass ich es super wichtig finde, dass man in einer Beziehung über Geld spricht, weil mir aufgefallen ist, dass man es, glaube ich, oft für feministisch hält, wenn man in einer Beziehung auch Finanzen komplett unabhängig voneinander behandelt und eben meint, man muss das komplett ohne den Partner regeln können. Aber ich finde, gerade wenn man sich in einer Beziehung befindet, in der der Partner viel mehr verdient und sich dann eben das Muster abzeichnet, dass die Partnerin mehr im Haushalt übernimmt. Und es ist leider meistens einfach der Fall, auch in Beziehungen, wo man noch keine Kinder hat. Und ich finde, da sollte man trotzdem über das Thema Geld sprechen und nach einem Weg suchen, wie man Einkommen und Hausarbeit bzw. Care-Arbeit so aufteilt, dass es für beide am Ende fair ist und eben niemand unbezahlt arbeitet.

### **Natascha Heinisch:**

Sehr wichtiger Punkt Das begegnet uns in vielen Folgen immer wieder über Geld sprechen, sprechen, sprechen. Dieses Stigma, diese Angst oder diese Scham „verdiane ich zu wenig oder verdiane ich vielleicht zu viel? Dann sollte ich das ja vielleicht auch nicht sagen“ - das abzulegen und einfach offen in Beziehungen, aber auch vielleicht in der gleichen Berufssparte mit Freunden und Freundinnen über das Thema Finanzen zu sprechen.

### **Uta Zech:**

Ich finde es auch noch wichtig, dass man das nicht als Beziehungsgespräch ansieht, wo man jetzt besonders vorsichtig sein muss und gut dastehen muss, sondern dass man das auf eine sachliche Ebene hebt und sagt: Das ist ein sachliches Gespräch und ich frage nach. Wenn es jetzt nicht geht, dann frage ich in zwei Monaten noch mal nach. Dass man da dabei bleibt und auch ablehnenden Nachricht nicht sofort aufgibt, sondern sagt okay, dann komme ich in zwei Monaten wieder und frag, wie es dann aussieht. Dass man da dran bleibt.



**Natascha Heinisch:**

Dann würde ich gerne noch ein bisschen in die Zukunft blicken, der neuen Kampagnenphase. Die geht ja bis 2026. Vielleicht noch mal an unsere liebe Uta: Was dürfen wir denn erwarten für die nächste Phase? Und vielleicht auch an die anderen: Wenn ihr euch ein Thema wünschen könntet für eines der kommenden Kampagnenjahre, was wäre denn das?

**Uta Zech:**

Der Beginn von der Equal Pay Day Kampagne war, dass wir die Ursachen aufgezeigt haben, die zu diesem Gender Pay Gap führen. Also frauentypische Berufe werden unterbewertet und unterbezahlt. Frauen übernehmen hauptsächlich die familiäre Fürsorgeverantwortung. Deshalb arbeiten sie oft in Teilzeit, was Auswirkungen hat auf die Karriere und natürlich auch ihre Rente am Lebensende. Dann die fehlende Gehaltstransparenz in den Unternehmen und natürlich die Rollenstereotype in all unseren Köpfen. Niemand ist frei davon. Also, nachdem wir in den ersten Jahren auf diese Ursachen hingewiesen haben es jetzt unser Anliegen, dass wir Equal Pay positiv besetzen. Dass tatsächlich alle erkennen, welchen Vorteil sie haben, also sowohl die Männer, dass es für beide Vorteile hat für Männer und Frauen, wenn gleich bezahlt wird, als auch die Unternehmen, die dadurch - zum Thema Fachkräftemangel - vielleicht ja, mehr Mitarbeiterinnen haben - in dem Fall richtig gegendert. Und natürlich wird es jedes Jahr ein ganz aktuelles Thema geben und wir werden weiterhin neue Aspekte vom Gender Pay Gap beleuchten.

**Lena Mändlen:**

Mein Wunschthema wäre equal pay mit intersektionalem Ansatz. Also inwiefern wird der Gender Pay Gap nochmal verstärkt, wenn Frauen noch von einer anderen Diskriminierungsformen betroffen sind, beispielsweise, weil sie eine Behinderung haben oder aus einer Arbeiter:innenfamilie kommen oder queer sind oder eine Person of Color sind. Und spannend finde ich es dabei auch, dann auch Männer ins Spiel zu bringen und zu gucken, inwiefern diese wiederum schlechter bezahlt werden, wenn sie zu einer gesellschaftlichen Minderheit gehören. Aber ich glaube, am Ende des Tages ist dieses Thema aktuell noch nicht so gut umsetzbar, weil dafür die Statistiken zumindest in dem Umfang für eine Kampagne fehlen.

**Eva Flügel:**

Ja, total wichtiges und spannendes Kampagnenthema. Da schließe ich mich Lena an, also fände ich auch spannend. Also letztes Jahr hatte sich ja die Kampagne auf die Kunst und Kulturbranche spezialisiert, oder sich die genauer angeschaut. Was ich auch interessant fände, wäre es noch mal so sehr gezielt den Dienstleistungssektor sich anzuschauen. Ich selbst habe relativ spät noch eine Ausbildung zur Köchin gemacht und eben in der Küche gearbeitet und finde es ganz interessant, sich noch mal so diesen quasi das Gastgewerbe und die Dienstleistungsgesellschaft anzuschauen, die ja zu Zeiten arbeitet, wenn andere Menschen frei haben und wo sich eigentlich die Zeit anderer mit der Dienstleistung, die sie erkaufen, zusammenhängen.

Und so ein bisschen im Sinne von ja, „was verdienst du?“ und was verstehen wir unter Verdienst und unter Dienstleistung? Also genau, nicht zu Ende gedacht. Aber das wäre auf jeden Fall so ein Themenbereich, den ich auch sehr spannend fände und in dem es auf jeden Fall auch interessante Gender-Schieflagen gibt, würde ich mal sagen, sowohl im Service als in der Küche.

### **Natascha Heinisch:**

Ja, ganz, ganz spannende Ideen. Eines meiner Lieblingsthemen war tatsächlich das Thema, das wir letztes Jahr hatten, nämlich Kunst und Kultur. Weil das ein Bereich ist, für den ich mich ganz persönlich besonders interessiere. Im Zusammenhang mit dieser Kampagne hatten wir unsere Gäste und Gästinnen im Podcast auch immer gefragt, ob sie Film-, Gedicht-, Tanz- oder Musiktipp von weiblich gelesenen Künstlerinnen haben. Jetzt haben wir natürlich ein anderes Thema, aber ich finde trotzdem die Idee toll, dass wir weiterhin Frauen ins Rampenlicht rücken, die uns persönlich faszinieren. Deswegen würde ich euch gerne fragen: Welche Frau fasziniert euch denn ganz besonders? Mit wem kann sollte man sich mal beschäftigen. Ich kann direkt vielleicht anfangen. Ich bleibe beim Thema Film. Ich finde ganz, ganz toll die Regisseurin Jennifer Kent. Das ist eine australische Regisseurin, die Horrorfilme macht. Da schrecken jetzt viele vielleicht zurück. Es sind aber wahnsinnig symbolische Horrorfilme. Also Babadook war ihr Film aus 2014, wo es von außen betrachtet platt um ein Monster geht. Aber dieses Monster ist eigentlich ein Symbol für Unterdrückte Trauer, für Depression. Es geht ganz stark um das Muttersein in diesem Film. Und sie hat 2019 einen Film gemacht, The Nightingale, wo es um eine junge irische Auswanderern nach Tasmanien geht, wo es um Unterdrückung der irischen Einwanderer durch die Briten, aber auch natürlich der Aborigines geht. Ein sehr trauriger, aber auch ein wahnsinnig kraftvoller Film. Also, Jennifer Kent. auch wenn ihr Horror vielleicht nicht so gerne mögt. Ein Tipp von mir.

### **Eva Flügel:**

Eine Frau, die ich sehr faszinierend finde, ist Roushanna Gray, die ich in Südafrika kennengelernt habe mit ihrem ja, eigentlich Culinary Experience. Und sie hat in einem Naturpark in Kapstadt ein altes Gewächshaus und bedient sich mit Lebensmitteln, die sie in ihrer nahen Umwelt findet. Und das geht über das Wildkräuter sammeln, was wir hier kennen, hinaus. Und zwar macht sie auch foraging im Ozean. Und das hat sie sich alles selbst beigebracht und daraus glaube ich, mittlerweile ein sehr erfolgreiches Business eigentlich auch gestartet. Und ich habe einmal mitgemacht. Ich habe total viel dabei gelernt und bin sehr begeistert, wie so eine Neugierde und Wissbegierde einen so tief ins Thema eintauchen lassen kann und bin sehr begeistert von der Tatsache, wie sie wiederum andere Menschen dafür motivieren kann.

### **Lena Mändlen:**

Wen ich total spannend finde ist die Autorin Cho Nam-Joo spricht man sie glaube ich aus. Sie kommt aus Südkorea und hat, ich glaube vor zwei Jahren sogar ein Buch veröffentlicht, das heißt „Kim Jiyoung, geboren 1982“ und ich habe mich davor zugegebenermaßen hauptsächlich mit Feminismus in westlichen Ländern beschäftigt und hatte nicht so ein intensives Wissen darüber, wie es in anderen Kulturen aussieht.

Und das Buch von ihr erzählt im Prinzip das Leben von einer südkoreanischen Frau nach, die ihr ganzes Leben unter dem Patriarchat leidet. Und es passt tatsächlich auch super zu unserem Kampagnenthema, weil die Protagonistin ursprünglich Karriere machen will, aber dann eben doch zu Hause bleibt, nachdem sie ein Kind bekommen hat, während ihr Mann weiter arbeitet. Und was ich an dem Buch richtig super fand, ist, dass die Handlung zwar fiktiv ist, aber immer wieder Statistiken zur südkoreanischen Gesellschaft und zur Gleichberechtigung dort aufgegriffen werden und man dadurch richtig viel darüber lernt, wie es dort ebenso um das Thema Gleichstellung und Feminismus steht. Und sie hat jetzt auch ein zweites Buch rausgebracht, vor nicht allzu langer Zeit. Das habe ich noch nicht gelesen, aber das steht bei mir auf jeden Fall auch auf der Leseliste für die nächsten Wochen. Ja, kann ich auf jeden Fall sehr empfehlen.

### **Uta Zech:**

Ja, ich habe eigentlich zwei Heldinnen. Also meine ganz persönliche Heldin ist Hedwig Dohm. Ich finde es großartig, was sie geleistet hat. Sie war das vierte von 18 Kindern, war unehelich, hat vor gut 150 Jahren gelebt und hat eigentlich alles das, was wir immer noch als Equal Pay Day Kampagne fordern, was auch alle feministischen Bewegungen fordern, schon damals gefordert. Sie hat sich eingesetzt für eine völlige rechtliche, soziale und ökonomische Gleichberechtigung von Frauen und Männern und vor allen Dingen auch schon damals für die ökonomische Selbstständigkeit von Frauen, um, wie sie sagt, nicht im Gefängnis zu landen. Die Maßnahmen, die sie vorgeschlagen hat, waren Frauenwahlrecht - damals noch nicht umgesetzt - Mutterschutz und Sexualreform, das waren Dinge, die damals unvorstellbar waren. Und ich finde es so großartig, dass in ihrer Zeit mit viel Respektlosigkeit, Selbstsicherheit und Humor für Gleichberechtigung gekämpft hat. Und ich habe auch eine Lieblingsautorin gerade, die heißt Fatma Aydemir. Die hat zwei Bücher geschrieben, „Dschinns“ und „Ellenbogen“. Und ich finde ihre Sprache großartig. Und dass sie es schafft, tatsächlich diese mir sehr fremde Welt nahezubringen und ein Verständnis dafür zu erschaffen für Menschen, die hier in Deutschland leben und eben nicht biodeutsch und weiß sind. Das finde ich großartig.

### **Eva Flügel:**

Ich finde auch beide Bücher sehr gut. Da stimme ich dir zu.

### **Natascha Heinisch:**

Da haben wir ganz viele tolle Tipps heute schon bekommen. Eine Frage, die natürlich nie fehlen darf in unserem Podcast ist: Was bringt dich aktuell zum Fauchen und was bringt dich zum Schnurren beim Thema equal pay?

### **Lena Mändlen:**

Was mich aktuell zum Fauchen bringt, auch jetzt in Hinblick auf unser Kampagnenthema ist, dass es so viele Unternehmen gibt, die ihre Mitarbeiterinnen wieder vermehrt dazu zwingen, ins Büro zu kommen.

Also natürlich gibt es viele Jobs, in denen Home Office keine Option ist. Aber ich finde, wenn sich der Job genauso gut von zu Hause machen lässt und ja, es in der Begründung nur um den sozialen Aspekt geht und vielleicht auch ein bisschen darum, dass sich Chefs aus Prinzip durchsetzen möchten, dann ist es für mich einfach nicht verständlich, warum man das jetzt unbedingt auf Teufel komm raus von den Menschen erwarten muss. Weil ich denke, Teambuilding kann auch gewährleistet werden, wenn man nur an 1 bis 2 Tagen die Woche ins Büro geht. Oder wenn man sich digitale Möglichkeiten überlegt. Und durch das Homeoffice ist es für Paare mit Kindern so viel einfacher, dass beide arbeiten können und Care-Arbeit erledigt werden kann, ohne dass man komplett auf seine Freizeit verzichten muss und dass beides viel fairer aufgeteilt wird. Und warum man sich dem in den Weg stellt, ist für mich einfach nicht wirklich ersichtlich.

Aber es gab ja gerade auch wieder viele Meldungen dazu, dass vor allem große Konzerne da jetzt irgendwelche Regelungen durchbringen wollen. Ja, mal gucken wie sich das weiter entwickeln wird.

### **Eva Flügel:**

Was mich zum Schnurren bringt bezüglich der Equal Pay Day Kampagne ist, dass wir total tolle Expert:innen dabei haben, die beim Kick-Off Dimensionen von dem Thema beleuchten werden, die im Journal vertreten sind mit verschiedenen Facetten des Kampagnenthemas und da ganz spannende Perspektiven drauf werfen und wir ein sehr engagiertes Team sind, was Lust haben, diese Kampagne groß zu denken, viele Mitstreiter:innen zu finden und idealerweise sehr gut zeigen können, wie Zeit und equal pay zusammenhängen und Lösungsansätze aufzeigen können. Um genau diese Fragen, die Uta zu Beginn auch erwähnt hatte, neu stellen oder anders beantworten zu können: Wie wollen wir eigentlich arbeiten? Was ist gute Arbeit für uns alle? Was ist ein zeitgerechtes Arbeiten? Und das stimmt mich erst mal optimistisch für viele spannende Events und Gedanken. Mit Hinblick auf die Kampagne.

### **Natascha Heinisch:**

Dann würde ich zum Schluss das Wort noch mal an unsere Oberkatze geben, nämlich an Uta. Möchtest du noch irgendwas hinzufügen? Was bringt dich zum Frauchen und was bringt dich zum Schnurren aktuell beim Thema Equal Pay?

### **Uta Zech:**

Ja, also zum Frauchen bringt mich immer noch nach wie vor, dass es Personen gibt, die Gleichstellung als nice-to-have abtun und nicht sehen, wie wichtig das gesamtwirtschaftlich ist und auch gesamtgesellschaftlich. Und zum Schnurren bringt mich, dass der Equal Pay Day in der Zwischenzeit ein fester Bestandteil der bundesdeutschen Kalender ist. Was auch deutlich wird dadurch, dass zum Beispiel die Presseberichte zum letzten Equal Pay Day wirklich exorbitant viele waren. 250 Stück haben wir gezählt. Print, Online, Fernsehen, Radio. Und dadurch natürlich auch das Thema tatsächlich ein Bewusstsein in den Köpfen schafft.

**Natascha Heinisch:**

Dann enden wir doch mit einem schönen Ausblick in die Zukunft. Auch wenn natürlich noch viel Arbeit vor uns liegt. Falls ihr Fragen zur heutigen Folge habt, dann könnt ihr uns sehr gerne schreiben an [info@equalpayday.de](mailto:info@equalpayday.de). Und wie immer könnt ihr uns sehr gerne auf Social Media folgen und euch anschauen, was unsere liebe Lena euch da alles präsentiert. Unser Hashtag ist [epd](#). Dann sagt unsere Katzenrunde einmal ein gemeinschaftliches Miau und Tschüss an alle und bis zum nächsten Mal.

**Uta Zech / Eva Flügel / Lena Mändlen:**

Tschüss.