

Fair On Air – dein Podast zu equal pay und Gleichstellung EPD Kampagne 2027

Transkript

Sprecher 1:

[00:00:09]

Hallo und herzlich willkommen! Wir sind, wie ihr hören könnt, ab jetzt unterwegs mit neuer Musik und heißen „Fair On Air – dein Podcast zu equal pay und Gleichstellung“. Neu ist neben Namen und Intro auch die EPD Kampagne 2027. Und dazu wollte ich Uta Zech heute fragen: Liebe Uta, worum soll's denn gehen 2027?

Sprecher 2:

[00:00:33]

Unser Motto heißt: Generation Equal Pay – Wir schauen aus einer Zukunft, in der niemand mehr so genau weiß, was der Gender Pay Gap sein soll, auf unsere Gegenwart und fragen: Was müsste sich denn eigentlich jetzt ändern, damit es die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern nicht mehr gibt?

Sprecher 1:

[00:00:51]

Und was wäre das?

Sprecher 2:

[00:00:53]

Naja Ziel ist, dass sich alle Menschen ihren Lebensunterhalt selbstbestimmt sichern, dass sie Vermögen aufbauen und eigenständige Entscheidungen für ihr Leben treffen können.

Aber zurzeit ist unbezahlte Sorgearbeit und bezahlte Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern aus strukturellen Gründen sehr ungleich verteilt, das wissen wir ja. Die unbezahlte Sorge- oder Carearbeit zum Beispiel für Kinder und zu pflegende Angehörige übernehmen immer noch zu einem Großteil Frauen. Sie leisten 44,3 Prozent mehr Sorgearbeit als Männer oder wenn wir das in Zeit umrechnen, sind das 1 Stunde und 19 Minuten pro Tag, fast 9 Stunden pro Woche. Und klar, in dieser Zeit können sie nicht erwerbstätig sein und verdienen kein Geld.

Deshalb ist *eine* Voraussetzung, dass Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich gestaltetet und gesellschaftlich anerkannt wird.

Sprecher 1:

[00:01:43]

Das ist jetzt eine, sagst du. Und die anderen?

Sprecher 2:

[00:01:45]

Eine weitere Voraussetzung ist, dass sich berufliche Entwicklung auf der einen Seite mit Vollzeit, Teilzeit, Familienzeit also mit unterschiedlichen Lebensphasen verbinden lässt. Und das würde allen Arbeitnehmenden entgegenkommen, ja ja auch Männern.

Das bedeutet auch, dass zum Beispiel aus einer Familienphase mit weniger Erwerbsarbeitsstunden dass daraus keine Nachteile für Karriere und

Aufstiegsmöglichkeiten entstehen und so könnte es so faire Chancen für Frauen und Männer geben bei Einkommen und beruflicher Entwicklung.

Sprecher 1:
[00:02:22]

Und wie ist es mit Vorurteilen – ob die jetzt bewusst sind oder unbewusst. Das spielt ja auch immer eine Rolle. Also zum Beispiel zu Frauen in Führungspositionen.

Sprecher 2:
[00:02:29]

Ja, die berühmten unbewussten Vorurteile, die Rollenstereotype Dafür müssen wir uns weiter sensibilisieren, denn da ist niemand ist frei von. Es beginnt ja bei den Bilderbüchern, geht weiter in der Schule und bei der Berufsberatung und wenn wir ehrlich sind beeinflusst es auch, ob wir einer Person Führungsqualitäten zu- oder absprechen.

Aber Leistung, Verantwortung und Qualifikation kann nur dann unabhängig vom Geschlecht anerkannt und fair vergütet werden, wenn wir geschlechtsneutrale Kriterien für Gehälter haben.

Und Die EU Richtlinie für Entgelttransparenz, die hat da ein paar ganz gute Ideen. Die schlägt vier Kategorien vor: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen. Und es gibt ja inzwischen digitale Tools wie Compass W oder der EG Check II, die die Einordnung von Stellen und Positionen in Unternehmen sehr vereinfachen. Das ist also kein Hexenwerk mehr.

Sprecher 1:
[00:03:23]

Tatsächlich nicht. Vielen Dank liebe Uta!

Sprecher 2:
[00:03:26]
Gerne.

Sprecher 1:
[00:03:27]

Ihr habt jetzt hoffentlich einen guten Einblick bekommen, wie die Kampagne 2027 aussehen wird. Und zusammen freuen wir uns natürlich, wenn es in ganz naher Zukunft bald heißt Gender Pay – What?

Vielen Dank an Jakob Warnecke für unsere tolle neue Titelmusik.

Sprecher 1:
[00:03:46]

Equal Pay Day Deutschland wird initiiert vom BPW Germany e.V. und ist ein gefördertes Projekt des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend.