

www.arbeitsagentur.de/badhomburg

Schule aus und dann? Wir unterstützen Dich!

Ausbildung im Betrieb? Studium?
Berufliche Orientierung? Beratung?
Vermittlung? Förderung?

Der direkte Draht zu Deiner individuellen Beratung:
06172 - 4869 - 600
Mo bis Do 7.30 - 16.00 Uhr und Fr 7.30 - 15.00 Uhr.
15. - 17. März 2021: Mo bis Do von 7.30 - 20.00 Uhr.



Bundesagentur für Arbeit

Ungleiches Spiel verändern

Equal Pay Day markiert symbolisch Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern



Aus ihren Erfahrungen zu Ungleichbehandlung im Berufsleben berichten uns Julia Richter, Vorsitzende des BPW Wiesbaden, Susanne Schulz, Managing Director adesta und Claudia Aymar, Professorin an der Hochschule RheinMain.
Fotos: Petra Killick/Adesta/HRM

WIESBADEN/DARMSTADT.

Am 10. März ist „Equal Pay Day“. Laut Statistischem Bundesamt beträgt der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern 19 Prozent. Der Equal Pay Day steht für den Tag, bis zu welchem Frauen im Vergleich umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. 2021 liegt dieser Tag vier Tage früher im Kalender als 2020. Ein Zeichen, dass sich das „Spiel“ verändert. Der „Equal Pay Day“ will auch die Protagonisten des Wandels, die „Game Changer“ sichtbar machen. Wir haben kreative, innovative und kompetitive Macherinnen gebeten, ihre Perspektive des Wandels zu zeigen. Unsere Fragen beantworten Julia Richter, Susanne Schulz und Claudia Aymar.

te später, sehe ich Leistung in meiner Verantwortung als Unternehmerin als ein gemeinschaftlich erbrachtes Team-Ergebnis, in dem sich Menschen mit vielen unterschiedlichen Stärken und Freude in bestmöglich gestalteten Prozessen ergänzen, ihr Bestes geben und dabei den Unterschied machen. Dazu gehört es, seine eigene wie auch die Prägung der Mitarbeiter:innen zu verstehen, eine Kultur des Vertrauens und der Lösungskompetenz zu fördern und einen wertschätzenden Umgang zu pflegen.

Deutschland für Mütter vorhanden sind, entsprechen dem Zustand der 70er Jahre. Es hat sich nichts so geändert, dass Frauen mit einem guten Gewissen und Motivation arbeiten gehen können und zeitgleich Kinder haben. Den Stress haben männliche Kollegen selten. Wie sollen Frauen Karriere machen, wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen? Es kann doch nicht sein, dass Frauen auf Kinder verzichten müssen, um Karriere zu machen.

Hatten Sie selbst schon ein Erlebnis, bei dem Sie sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt haben?

Susanne Schulz: Mit 26 Jahren übernahm ich meine erste Führungsposition und war die einzige Frau mit über 20 Kollegen in einem bundesweiten Führungsgremium. Da gab es viele kleinere Zwischenfälle, die sich bereits in der Art der Kommunikation zeigten und einigen häufig gar nicht auffielen. Ich bin dem gut gemeinten Rat „meinen Mann zu stehen“ jedoch nie gefolgt, sondern habe meine eigenen Stärken mit Durchsetzungsvermögen, Teamgeist und einer großen Portion Idealismus und Sozialkompetenz ergänzt und habe meinen Weg Schritt für Schritt fortgesetzt.

Julia Richter: Als Beraterin in Agenturen habe ich in gemischten Teams häufig erlebt, dass Kolleginnen das Protokoll führen oder den Kaffee holen sollten. Auch wurde in kniffligen Situationen oft nach dem Chef gefragt. Und wenn ich Gespräche mit Bewerbern und Bewerberinnen geführt habe, wurde oft deutlich, wie zögerlicher Frauen bei Gehaltsforderungen sind als ihre männlichen Kollegen. Als Selbstständige sind für mich diese Situationen seltener. Wer mich engagiert weiß, dass er bereits die Chefin am Tisch sitzen hat.

Claudia Aymar: Ich habe zwei Töchter. Jegliche Unterstützung zur Betreuung meiner Kinder habe ich selbst organisiert, teilweise unter schwersten Bedingungen. Betreuung während der Schulzeit wurde automatisch von den Müttern erwartet. Die Strukturen, die in

Der bereinigte Gender Pay Gap, also der Unterschied bei gleicher Tätigkeit und gleicher Qualifikation beträgt noch 6 Prozent. Sehen Sie, dass sich Unternehmen aktiv bemühen, diesen Unterschied zu minimieren?

Susanne Schulz: Ja, ich erkenne das absolut und begrüße das sehr! Wir bei adesta tragen aus Überzeugung dazu bei, dass es diesen Vergleichswert hoffentlich bald nicht mehr geben wird!

Julia Richter: Das Entgelttransparenzgesetz hat schon dabei geholfen, die Unterschiede in der Bezahlung transparent zu machen und ein Bewusstsein zu schaffen. Frauen werden aber immer noch in ihrer gesamten Karriereplanung benachteiligt, etwa weil sie häufiger und länger in Elternzeit gehen und damit den Anschluss im Job verlieren. In den Unternehmen - und in Partnerschaften - muss endlich ankommen, dass Frauen nicht automatisch diejenigen sind, die für Kinder und Familie im Beruf zurückstecken.

Initiatoren des Equal Pay Days ist international der Verband BPW (Business and Professional Women), eines der größten Netzwerke für Unternehmerinnen und berufstätige Frauen weltweit. Liegt im Netzwerken der Schlüssel zur Überwindung des Gehaltsunterschiedes?

Claudia Aymar: Netzwerke sind sehr gute Voraussetzungen. Ich denke, es muss allen Frauen bewusst sein, dass Frauen sich gegenseitig unterstützen müssen. Frauen bewerten andere Frauen oft emotional. Das halte ich im beruflichen Umfeld für problematisch. Ich persönlich nehme mir immer vor, dass ich jeder Frau, der ich berufliche begegne, ob sie mir sympathisch ist oder nicht, einen Vorstoß an Vertrauen gewähre.

Susanne Schulz: Als junge Führungskraft habe ich mich in den frühen Neunzigern einem Netzwerk für Frauen in Führungspositionen angeschlossen. Mir persönlich hat damals der Austausch mit erfahreneren Businessfrauen sehr geholfen. Mein Horizont wurde erweitert und ich habe eine bunte Viel-

falt kennengelernt, die meine Perspektive verändert und meinen Mut gestärkt hat. Heute setze ich mich dafür ein, dass dieses Prinzip in Form von Mentoring auch im eigenen Unternehmen und in meinen ehrenamtlichen Tätigkeiten immer mehr Anwendung findet. Wenn Netzwerke einen Beitrag leisten, längst fällige Gehaltsunterschiede zu überwinden, bewerte ich dies auf jeden Fall positiv.

Julia Richter: Das Netzwerk alleine kann den Gender Pay Gap nicht schließen. Aber wir können uns gegenseitig unterstützen, Erfahrungen austauschen, uns ermutigen und Ratschläge geben. Wir werden auch zu Firmen eingeladen, die für mehr Gleichheit innerhalb der Belegschaft sorgen wollen. Hier können wir natürlich auf unsere jahrzehntelange, weltweite Erfahrung zurückgreifen.

Abschließend möchten wir Sie fragen, wo für Sie Wertschätzung im beruflichen Umfeld sichtbar wird.

Julia Richter: Wertschätzung hat ganz viel mit Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ zu tun, mit Respekt und, ja, auch mit gerechter Bezahlung. Wenn mich Unternehmen aufgrund guter Zusammenarbeit weiterempfehlen und dabei betonen, dass meine Arbeit ihren Preis wert ist, dann freut mich das nicht nur, es spornt mich auch an. Genauso verhält sich das auch innerhalb von Unternehmen. Hier haben wir häufig noch Nachholbedarf in der Kommunikation.

Susanne Schulz: Für mich geht es als Unternehmerin im Blick auf Wertschätzung vor allem darum, in der individuellen Verschiedenheit aller Beteiligten nicht „nur“ die Diskriminierung zu verhindern, sondern die Verschiedenheit als Potenzial der Ergänzung zu entdecken, sodass für alle Wachstum (persönliches wie auch unternehmerisches) und ein Mehrwert entstehen können.

Die Fragen stellte Ulla Niemann



Das geht uns alle an!
Eine Initiative des BVDA

-weishaupt-

Umweltwärme nutzen

Wärmepumpen Heizungspakete

Aktuelle staatliche Förderungen bis 50 % möglich!

ATTRAKTIVE HYBRIDLÖSUNG

Gas- Brennwertgerät

Thermo Condens B WTC-GW 15-32 kW
kombiniert mit



Trinkwasser-Wärmepumpe

WWP T300 WA

WÄRME AUS LUFT

Luft / Wasser Wärmepumpe

Biblock-WWP-LB

- Eine der leisesten Wärmepumpen
- A+++ Effizienz
- Vorlauftemperatur bis 65°C möglich

Einsatzbereiche Heizung, Kühlung,
Trinkwassererwärmung.



Sonderpreise - nur für kurze Zeit

Burkhard Reibstein GmbH

Gottlieb-Daimler-Str. 8
64569 Nauheim
Tel. 06152 9767-0 - info@reibstein.de

Reibstein 
Spezialisten für Gebäudetechnik

INFOBOX

Zustellreklamationen:
Tel. 06131 / 48 4977

Anzeigenannahme:

bis freitags 15 Uhr
Tel.: 06151 - 387 2772
Fax: 06151 - 387 2611
mediasales-da@vrm.de

Regionale Leitung Werbevermarktung:

Thomas Ehrt
Telefon: 06151 - 387 2805
thomas.ehrt@vrm.de

Internet:

www.suewo.de
facebook.com/suedhessenwochenblatt

Kleinanzeigenschluss:
Freitag, 15.00 Uhr
Tel.: 06151 - 387 2929
mediasales-privat@vrm.de

Redaktion:

Telefon: 06151 - 387- 2758
Tino Friederich 2758
Bettina Gutschalk 2759
Peter Luckhaupt 2760

Texte und Fotos an:

www.vrm-lokal.de

E-Mail: redaktion@suewo.de

Redaktionsschluss:

Mittwoch, 18.00 Uhr

IMPRESSUM

Ausgabe 620/624/626/610/612

Die SüdhesseWochenblätter erscheinen mittwochs/donnerstags und werden im Verbreitungsgebiet (dargestellt in unseren gültigen Media-Daten) kostenlos in einer Auflage von Darmstadt 66.500 Exemplaren, Anzeigenblatt Gersprenz 39.200 Exemplaren, Odenwälder Lokalblick 35.780 Exemplaren und dem Wochenblick Main-spitze/Groß-Gerau 55.910 (610) bzw. 27.630 (612) Exemplaren, an alle erreichbaren Haushalte verteilt.

Anzeigenannahme:

Tel.: 06151 - 387 2772

Anzeigen:

Mark Becker (verantwortlich)

Objektleitung:

Ulla Niemann

Redaktion:

Simona Olesch, Sascha Diehl (verantwortlich)

Verlag: Echo Zeitungen GmbH,
Berliner Allee 65, 64295 Darmstadt
(zugleich ladungsfähige Anschrift für alle
im Impressum genannten Verantwortlichen)

Geschäftsführer:

Joachim Liebler, Kurt Pleiffer, Hans
Georg Schnücker

Druck: VRM Druck GmbH & Co. KG,
Alexander-Fleming-Ring 2, 65428 Rüsselsheim

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen sowie für die Richtigkeit telefonisch aufgegebenen Anzeigen oder Änderungen übernimmt der Verlag keine Gewähr. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Abbestellungen von Anzeigen bedürfen der Schriftform. Soweit für vom Verlag gestaltete Texte und Anzeigen Urheberrechtsschutz besteht, sind Nachdruck, Vervielfältigung und elektronische Speicherung nur mit schriftlicher Genehmigung der Verlagsleitung zulässig.



Der Verlag unterzieht sich der Auflagenkontrolle der Anzeigenblätter (ADA) durch unabhängige Wirtschaftsprüfer nach den Richtlinien von BDZV und VDA.

SüdhesseWochenblatt