

Sanierung der Töngeshalle abgeschlossen
Modern und barrierefrei präsentiert sich die Halle in Ebersheim >> Seite 3



Immer im Einklang mit der Natur
Ob Ausbildung oder Studium: Berufsmöglichkeiten rund um den Wald >> Seite 4



In Biotonnen gehört kein Plastik!
Entsorgungsbetrieb verstärkt künftig die Kontrollen der Biotonnen >> Seite 5



Wald
nah-natürlich-nachhaltig

Unsere Ausgabe zu Nachhaltigkeit mit dem Themenschwerpunkt Wald

Am 27. März 2021 in Ihrem Briefkasten oder Online.

VRM Anzeigenblätter

Ungleiches Spiel verändern

Equal Pay Day markiert symbolisch Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern



Aus ihren Erfahrungen zu Ungleichbehandlung im Berufsleben berichten Julia Richter, Vorsitzende des BPW Wiesbaden, Anja Obermann, Hauptgeschäftsführerin der Handwerkskammer Rheinhausen, und Claudia Aymar, Professorin an der Hochschule RheinMain. Fotos: Petra Killick/Thorsten Jansen/HRM

MAINZ/WIESBADEN. 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 beantworteten Anja Obermann, Julia Richter und Claudia Aymar.

Der Begriff der Leistung schwingt bei Bezahlung immer mit. Wie definieren Sie für sich selbst Leistung?

Julia Richter: Leistung bedeutet für mich, dass die Arbeit, die ich leiste, einen Mehrwert für meine Kund:innen und Auftraggeber:innen bietet. Als Menschen definieren wir uns darüber, ob und wie wir von anderen wertgeschätzt werden. Leider klaffen Wertschätzung und Bezahlung häufig auseinander. Das sehen wir aktuell besonders bei Pflegeberufen. Und leider wird die Care-Arbeit, die Frauen leisten – etwa bei der Kinderbetreuung, im Haushalt oder bei der Pflege von Angehörigen – gar nicht entlohnt, sondern als selbstverständlich hingenommen.

Claudia Aymar: Gute Leistung wird leider immer nur anhand von Bezahlung gewertet. Leistung erbringen alle, die einen Beitrag zur Gesellschaft „leisten“. Im positiven Sinne wäre eine Leistungsgesellschaft eine Gruppe aus Natur, Tier oder Mensch, die sich gegenseitig unterstützt, um zu überleben.

Anja Obermann: Das Wichtigste ist für mich, dass ich das was

ich tue, mit Leidenschaft mache. Dann fällt es auch nicht schwer, sich zu engagieren. In meinem Falle für das Wohlergehen des Handwerks. Leistung heißt aber auch, darauf zu achten, dass man über eine lange Strecke motiviert bleibt. Das geht nur, wenn es auch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben gibt.

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

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 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 zeitliche 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.

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.

Anja Obermann: Ich habe es schon ab und an erlebt, dass

ich aus meiner Sicht härter angegangen werde, als dies bei männlichen Kollegen der Fall ist. Ich versuche dabei, immer ruhig zu bleiben und das weitgehend zu ignorieren. Als Zicke abgestempelt zu werden bringt einen meiner Ansicht nach nicht weiter, außerdem denke ich immer, das ist das Problem der anderen und nicht meins. Daher will ich mich nicht damit belasten.

71 Prozent des Verdienstunterschieds sind laut Statistischem Bundesamt strukturbedingt, also darauf zurückzuführen, dass Frauen in schlechter bezahlten Branchen arbeiten und seltener Führungspositionen erreichen. Müssen wir junge Frauen zu anderen Berufswahlen motivieren?

Julia Richter: Das halte ich für die falsche Herangehensweise. Da schwingt meines Erachtens mit, Frauen seien an der schlechteren Bezahlung selbst schuld, weil sie die „falschen“ Berufe ergreifen. Diese verstärken von Männern ausgehen zu lassen und dann höher zu bezahlen, ist doch eine Milchmädchenrechnung. Vielmehr gehören Berufe, die vermeintlich typisch weiblich sind, also Kassiererin, Verkäuferin, Erzieherin, stärker wertgeschätzt. Und natürlich sollten wir jungen Frauen auch das Selbstvertrauen und die Möglichkeiten geben, alle Berufe ergreifen zu können, die Männern offen stehen.

Anja Obermann: Leider ergreifen junge Frauen viel seltener technische Berufe. Im Handwerk können wir ein Lied davon singen. In anderen Ländern ist das übrigens oft anders. Daher sehe ich gute Möglichkeiten, auch in unserem Land mehr junge Frauen zu ermutigen, sich für oft besser bezahlte und bisher männlich dominierte Berufe zu begeistern. Das geht nur, indem wir sie immer wieder etwa mit dem Thema Technik in Berührung bringen,

schon in der Kita und in der Schule. Und es geht über das Bekanntmachen und Reden über weibliche Vorbilder.

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?

Claudia Aymar: Im öffentlichen Dienst sehe ich da keine Unterschiede.

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.

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

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 Vorschuss an Vertrauen gewähre.

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 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.

Anja Obermann: Ich selbst freue mich immer am meisten über die Wertschätzung, die unerwartet zu mir kommt. Um hier mal ein Beispiel zu nennen: Ich bin das eine oder andere Mal schon von Handwerkern auf der Straße angesprochen worden, die mich oder unsere Arbeit in der Kammer grundsätzlich oder in einer bestimmten Aktion gelobt haben. Das freut mich immer sehr, denn in den Momenten habe ich das einfach nicht erwartet und glaube, dass es dann ganz besonders von Herzen kam.

Die Fragen stellte Ulla Niemann

Das geht uns alle an!
Eine Initiative des BVDA

BEILAGENHINWEIS

Einem Teil unserer Auflage liegen Prospekte der folgenden Firmen bei:

HIT **BOSCH Service** **REHBERG** **GRÜNDL**
NORMA **löhr** **ROFU**
AUDI **E** **Juwell** **RÖSSMANN**
BEYER **zmt** **Netto** **MASCO**

WICHTIGER HINWEIS ZU VRM LOKAL

In der letzten Ausgabe im März (Kalenderwoche 12) stehen unsere Ausgaben unter dem Motto Nachhaltigkeit mit dem Schwerpunktthema Wald.

Texte, die hierzu nicht passen, reichen Sie bitte in VRM Lokal für die Woche davor oder danach ein. Für die Onlineveröffentlichung ergibt sich keine Abweichung.



Einführung in die Astronomie

MAINZ. Wer ein umfassenderes Verständnis für das Universum erlangen möchte, kann sich für die Vortragsreihe „Einführung in die Astronomie“ der Astronomischen Arbeitsgemeinschaft Mainz anmelden. Der Kurs beginnt am 11. März und wird jeweils donnerstags von 19.30 bis 21 Uhr online durchgeführt. Die komplette Reihe (bis 29. April) oder auch einzelne Vorträge (je zehn Euro) können ausschließlich über die Seite der Volkshochschule Mainz (www.vhs-mainz.de) gebucht werden. Der Astrokurs richtet sich primär an Einsteiger. Er kann zudem Fortgeschrittenen helfen, Kenntnisse zu vertiefen. Die Amateurastronomen der AAG Mainz vermitteln ihr Wissen über den Sternenhimmel, den Mond und die Planeten. Sie geben Beobachtungstipps sowie einen Überblick zum Umgang mit Fernrohren.

Foto: Hristina Heinen, AAG Mainz / VRM Lokal

KURZ NOTIERT

Ausstellung

MAINZ (red). Der Runde Tisch der Religionen Mainz organisiert am Sonntag, 21. März, einen gemeinsamen Besuch der Ausstellung „Ich sehe was, was du nicht siehst – Rassismus, Widerstand und Empowerment“ im Historischen Museum Frankfurt. Je nach Situation gibt es einen Besuch vor Ort oder eine Onlineführung. Start ist um 16.15 Uhr vor dem Museum oder um 16.30 Uhr digital. Die Einwahldaten werden vorher bekannt gegeben. Anmeldung wird erbeten per E-Mail an dorothea.gauland@ekhn.de oder telefonisch unter 06131-9600436.

Für Trauernde

MAINZ (red). Die Trauerbegleiterinnen der Mainzer Hospizgesellschaft Christophorus stehen im März und April jeden Mittwoch von 17 bis 19 Uhr für Men-

schen, die einen An- oder Zugehörigen verloren haben, für ein telefonisches Gespräch zur Verfügung. Wie bisher können in der Geschäftsstelle zu den Öffnungszeiten auch persönliche Einzelgespräche mit den Trauerbegleiterinnen vereinbart werden. Weitere Informationen unter Telefon 06131-235531 und www.mainzer-hospiz.de.

Fastenzeit

MAINZ (red). Das Bistum Mainz bietet unter bistummainz.de/fastenzeit-online-2021 eine Übersicht über das virtuelle Programm in der Fastenzeit bis Ostern (5. April). Es gibt Angebote zum Teilnehmen, wie etwa Online-Wohnzimmer, Online-Gottesdienste aus verschiedenen Regionen, den Fastenhirtenbrief des Bischofs und jeweils aktuelle Impulse zu entdecken. Die Bistumskarte ermöglicht es, sich die Angebote aller Regionen anzuschauen.