



Der DEUTSCHE FRAUENRAT tritt ein für die Verbesserung der Stellung der Frauen in Familie, Berufs- und Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft.

A - Entgelt – gleich!

Der Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ muss seit der Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrages in 1997 auch in Deutschland sichergestellt werden. Zudem enthält das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 das Verbot der Entgeltdiskriminierung. De facto jedoch ist der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern seit 1995 bis in die Gegenwart sogar noch angestiegen. Entgeltdiskriminierung liegt dann vor, wenn Frauen und Männer nicht das gleiche Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten. Dabei ist zu unterscheiden zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben ist unmittelbare Diskriminierung scheinbar nicht mehr vorhanden, mittelbare aber nach wie vor. Als eine der wesentlichen Ursachen dafür werden die weiterhin wirkenden Rollenstereotypen angesehen.

Hinzu kommt, dass sowohl zwischen einzelnen Branchen als auch zwischen einzelnen Berufen deutliche Entgeltunterschiede bestehen. Ob dem allein mit tariflichen Regelungen entgegengewirkt werden kann oder ob es flankierender gesetzlicher Regelungen bedarf, ist durchaus umstritten. Der DEUTSCHE FRAUENRAT will mit diesem Papier einen Beitrag leisten zur Diskussion über die Ursachen und Wirkungen geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede. Er beteiligt sich damit auch an der Diskussion über die Gestaltung der Lebenswelt von Frauen und Männern.

1. Rollenstereotype prägen weiterhin die Lebenswirklichkeit in Deutschland

Was zu tun ist

Folgende Maßnahmen müssen ergriffen werden:

- Erarbeitung und Vermittlung diskriminierungsfreier, egalitärer und partnerschaftlicher Rollenbilder in allen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen von Anfang an
- Diesem Ziel entsprechende Überarbeitung vorhandener und Erarbeitung neuer Lehrmaterialien und Curricula
- Förderung der Geschlechtersensibilität bei Lehrkräften inkl. der dazu notwendigen Selbstreflexion durch entsprechende verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen
- Förderung einer differenzierten und geschlechtergerechten Sprache
- Förderung entsprechender Initiativen durch die Öffentliche Hand auf allen Ebenen
- Eröffnung und Intensivierung einer gesamtgesellschaftlichen Debatte zu den entsprechenden Veränderungen, in der besonders die Veränderung des Selbstverständnisses von Männern gefordert und gefördert wird
- Offene Debatten mit großen gesellschaftlichen Gruppierungen, wie z. B. Parteien, Gewerkschaften, Kirchen, Sportverbänden, über deren gesellschaftliche Verantwortung in diesem Prozess
- Offene und kritische Debatten mit den Verantwortlichen in den Medien (Print, Funk, Fernsehen, Internet) über deren entsprechende Verantwortung
- Geschlechterparitätische Besetzung der Gremien, die in den vorgenannten Bereichen Entscheidungen treffen und eine Schulung der Gremienmitglieder zur Förderung der Gendersensibilität

- Überprüfung aller Gesetzesvorhaben darauf hin, ob sie geeignet sind, zu entsprechenden Veränderungen beizutragen oder zur Stabilisierung traditioneller Rollenbilder beitragen
- Die Eröffnung von Spielräumen zur genderüberschreitenden Selbsterfahrung z. B. in Bildungsveranstaltungen
- Die Abschaffung der Steuerklassen III und V sowie Ersatz des Ehegattensplittings durch eine individuelle Besteuerung mit übertragbarem Freibetrag, damit die Rollenzuweisungen durch das Steuerrecht durchbrochen werden.

2. Bewertung von Frauen- und Männerberufen

Ein Blick in die Realität zeigt:

- so genannte typische Frauenberufe (z. B. Erzieherin, Medizinische Fachangestellte, Friseurin) stehen in der gesellschaftlichen Anerkennung weit unten. Dies drückt sich in vielen dieser Berufe in unangemessen niedriger Bezahlung aus.
- die Aufstiegschancen von Frauen sind in allen Berufen schlechter als die der Männer – selbst in typischen Frauenberufen
- die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird noch immer ganz überwiegend ausschließlich bei den Frauen gesehen und ebenso automatisch mit beruflichen Benachteiligungen verbunden
- bei Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern geht es häufig um finanzielle Aspekte, seltener um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere aufgrund der Bewertungsmaßstäbe, und eigentlich nie um die Wertigkeit eines Berufes für die Gesellschaft
- eine paritätische Aufteilung der Bezugszeit von Elterngeld scheitert in nicht wenigen Fällen an der ökonomischen Realität der Familien.

Was zu tun ist

Folgende Maßnahmen müssen ergriffen werden:

- gesellschaftlicher Diskurs über die Wertigkeit von Arbeit unter Einbeziehung der Medien (Der Dienst am Menschen darf nicht weniger wert sein als der an der Maschine)
- Sensibilisierung der Tarifpartner
- kritische Analyse des Einstellungsverhaltens von Arbeitgebern
- Berücksichtigung der Weiterentwicklung von und den gestiegenen Anforderungen an Berufe(n) in den Tarifverhandlungen
- Verbindliche Einführung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungssysteme, die den EU- rechtlichen Vorgaben genügen
- Zusätzlich zu den in den Vorjahren bereits erhobenen Forderungen hält der DEUTSCHE FRAUENRAT folgende familienpolitische Maßnahmen flankierend für notwendig:
 - Ausbau von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen
 - Ermöglichung von alternierenden Arbeitsplätzen, wie z. B. Wechsel von Heim- zum Büroarbeitsplatz
 - Teilzeitarbeitsplätze in Leitungsfunktionen
 - differenziertere geschlechtersensible Berufsberatung
 - eine paritätische Aufteilung der Bezugszeiten von Elterngeld zwischen Frauen und Männern
 - als Übergangslösung eine Ausweitung der Partner/innenmonate und eine Überarbeitung der Regelungen bei doppelter Teilzeit der Eltern
 - die Verkürzung der Anmeldefristen für die Inanspruchnahme von Partner/innenmonaten

2. Rechtliche Regelungen, Tarifautonomie und freiwillige betriebliche Maßnahmen

Ein Blick in die Realität zeigt:

Seit 2001 soll die freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft dazu führen, dass die Benachteiligungen von in der Privatwirtschaft beschäftigten Frauen aufgehoben werden. Insbesondere beim Thema Entgelt(un)gleichheit sind keinerlei Fortschritte zu verzeichnen. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert daher unermüdlich verbindlichere Regelungen bis hin zu einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft.

Was zu tun ist

Folgende Maßnahmen müssen ergriffen werden:

- Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft mit entsprechenden Regelungen für die geschlechtergerechte Besetzung der Entscheidungsgremien
- Einführung einer Verbandsklage sowie umfassender Schadensersatzansprüche und entsprechender Beweiserleichterungen im AGG,
- Selbstverpflichtung der Tarifparteien zur (regelmäßigen) Überprüfung von Tarifverträgen auf diskriminierende Regelungen,
- Einführung eines Gesetzes zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit im Rahmen der Tarifautonomie bzw. mit Hilfe von Regelungen, die die Tarifautonomie nicht berühren/sie unterstützen
- Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns
- Unterstützung betrieblicher Konzepte durch die Veröffentlichung einer Positivliste sowie die Koppelung öffentlicher Aufträge an das Kriterium der Entgeltgleichheit.
- Erarbeitung einer Beschäftigtenanalyse und die Erarbeitung eines betrieblichen Konzeptes zur Erlangung der Gleichstellung sowie einer regelmäßigen Überprüfung und Aktualisierung
- eine Überprüfung, inwieweit Auditierungsverfahren dazu beitragen können, durch die Analyse, Bewertung und Überprüfung betrieblicher Situationen Entgeltungleichheit zu überwinden.

B - Bildung lohnt immer

Alle pädagogischen Gestaltungen müssen unter dem Aspekt geprüft werden, ob sie bestehende Geschlechterverhältnisse und Benachteiligungen eher stabilisieren, oder ob sie eine kritische Auseinandersetzung und damit ihre Veränderung fördern. Das soziale Geschlecht ist Ergebnis sozialer Interaktion und wird täglich neu hergestellt. Kinder, Jugendliche und Erwachsene brauchen geschlechtersensible Bildungseinrichtungen, um sich als Individuen frei entfalten zu können. Zur Überwindung der bekannten fächer- bzw. berufsbildbezogenen Verteilung der Geschlechter sind positive Maßnahmen einzuleiten.

Die Verwirklichung des „Lernens im Lebenslauf“ betrifft alle Lebensabschnitte und Lebenssituationen. Die Verantwortung des Staates erstreckt sich auf die Bereitstellung von vielfältigen Angeboten, die durch überzeugende Qualität zur Nutzung anregen. Sie müssen allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen unabhängig von personenbezogenen Faktoren, insbesondere familiären und sozialen Verhältnissen, kulturellem Hintergrund und Geschlecht zugute kommen.

Bildung ist kein Luxus, sondern ein Grundrecht, das allen gleichermaßen offen stehen muss. Der integrativen Wirkung gemeinsamen Lernens von Anfang an kommt eine besondere Bedeutung zu. Nach der Ratifikation der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesregierung muss die Förderung der inklusiven Bildung ebenfalls mit Nachdruck voran gebracht werden.

1. Frühkindliche Bildung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. den quantitativen und qualitativen Ausbau der Kinderbetreuung und Familienbildung im Sinne frühkindlicher Bildung;
2. den flächendeckenden und qualitätsorientierten Ausbau der Betreuung unter Dreijähriger;
3. beitragsfreie Kinderbetreuung;
4. Verankerung bundesweit einheitlicher Standards zur Qualitätssicherung entsprechend dem europäischen Niveau unabhängig von der Trägerschaft;
5. Anhebung der Qualifikationsstandards bei der Aus- und Fortbildung der Erzieherinnen und Erzieher mit dem Ziel des Fachhochschulabschlusses bei entsprechender Entlohnung.

2. Schule

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. Lernkonzepte und Lernatmosphären zu schaffen, die dem individuellen Entwicklungsstand der Kinder entsprechen sowie die Ausbildung ihrer Kompetenzen fördern und dafür ausreichende personelle, räumliche und materielle Ressourcen bereitzustellen;
2. das Ganztagschulangebot flächendeckend auszubauen aus pädagogischen und sozialen Gründen und um die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf zu erleichtern;
3. Kooperationen mit der außerschulischen Kinder-, Jugend -und Sozialarbeit zur Förderung der ganzheitlichen Bildung;
4. bundesweite Standards, die der Eigenverantwortung der einzelnen Schulen Rechnung tragen und Raum lassen für die Erprobung und Evaluation neuer Schulkonzepte;
5. ein umfassendes Anforderungsprofil für Lehrerinnen und Lehrer, welches mit Blick auf die besonderen Anforderungen des Berufes eine bedarfsgerechte Differenzierung des Lehrangebots an Schulen ermöglicht; außerdem eine verbesserte Hochschulausbildung vor allem mit Blick auf Genderkompetenz, interkulturelle Kompetenz und Praxisphasen.

3. Berufswahl

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. Überwindung der Segregation in "Männerberufe" und "Frauenberufe" im Prozess der geschlechtsspezifischen Sozialisation, der Berufsorientierung, der Berufsberatung, der Berufswahl und letztendlich im Arbeitsmarkt;
2. eine gezielte Hinführung
- zu einem erweiterten Berufswahlspektrum für Jungen und Mädchen durch eine geschlechtersensible Bildungs- und Berufswahlberatung und
- zu einer Verbindung von Lebensplanung und Berufswahl in der Schule und in der Elternarbeit;
3. die Fortführung der Arbeit des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit und ähnlicher Maßnahmen (Girls' Day, Neue Wege für Jungs).

4. Berufsausbildung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. gendersensible Berufsausbildung hinsichtlich Methodik und Didaktik zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und zur Erhöhung der Ausbildungsqualität in der beruflichen Bildung;
2. Aufwertung der so genannten Frauenberufe durch Verbesserungen der Laufbahnkonzepte und Aufstiegschancen sowie die Verwirklichung des Grundsatzes gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
3. besondere Förderung von Frauen bei den Übergängen von Schule zur Ausbildung und von der Ausbildung in den Beruf, damit sie ihre guten Bildungsabschlüsse in Erfolge im Beruf umsetzen können;
4. Verbesserung von Chancen zur betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsaufnahme von Erwerbspersonen mit Familienaufgaben;
5. die geschlechtergerechte Ausgestaltung des Deutschen Qualifikationsrahmens, so dass für keinen der Ausbildungswege Nachteile entstehen.

5. Hochschule

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. die Evaluation der Auswirkungen des Bolognaprozesses hinsichtlich des Studienzugangs, der Entwicklung von Abbrecherquoten und Berufschancen von Frauen in/aus Bachelor- und Master-Studiengängen;
2. die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele in der Wissenschaftspolitik durch Quotierung beziehungsweise Fördermaßnahmen zur Überwindung der Geschlechtersegregation in allen akademischen Ebenen;
3. die Sicherung und Erhöhung der Durchlässigkeit der Berufsausbildungsgänge bis hin zur Hochschulzugangsberechtigung und Entwicklung gezielter Angebote für Studierende ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigung;
4. die Abschaffung der Hochschulgebühren und Verbesserung der Studienfinanzierung durch Anhebung der Elternfreibeträge bei der Berechnung von Bafög; Gewährung eines Elternunabhängigen Bafög beziehungsweise zinsloser Studienkredite;
5. die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Exzellenzförderung und Familienaufgaben durch bessere Kinderbetreuung.

6. Fort- und Weiterbildung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. Angebote der Fort- und Weiterbildung auch als Teilzeitmaßnahmen und für Teilzeitbeschäftigte - dies gilt auch für betriebliche Qualifizierung;
2. Verzahnung von beruflichen Bildungsbereichen mit dem Ziel einer Durchlässigkeit und der Eröffnung von weiteren Aufstiegsfortbildungen insbesondere in den Berufen, die vorwiegend durch Frauen erlernt werden;
3. Einführung von Bildungsurlaub in allen Bundesländern;
4. Orientierung der Weiterbildungsinhalte, Methodik und Didaktik an weiblichen Nutzergruppen;
5. Stärkung und Bereithaltung eines flächendeckenden Angebots niedrigschwelliger, trägerneutraler Fort- und Weiterbildungsberatung.

7. Wiedereinstieg nach Berufsunterbrechung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. geeignete Maßnahmen zur Aktualisierung der Fachkenntnisse und Maßnahmen der beruflichen Umschulung und Fortbildung;
2. bessere Förderung der Kontakte zum Betrieb und der Arbeitswelt während der Eltern-, Erziehungs- und Pflegezeit;
3. Arbeitszeitmodelle, die den Verbleib im Berufsleben erleichtern oder einen schnellen Wiedereinstieg ermöglichen (zum Beispiel Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle).

8. Non-formale Bildung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. die Anerkennung und nachhaltige Sicherung der non-formalen Bildung durch finanzielle staatliche Förderung und ausgeweitete Gewährung von Zeitkontingenten im Zeitraum des Erwerbslebens, um das Grundrecht auf Bildung unabhängig von persönlichen Ressourcen und dem Lebensalter verwirklichen zu können.
2. die Anerkennung von Kompetenzen, wie Persönlichkeitsbildung, politische, soziale, spirituell-sinngewebende, strategische, Medien- und Familien-Kompetenzen, die in der non-formalen Qualifizierung nachgewiesenermaßen erworben wurden, auch in der formalen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt.

9. Bildung im 3. Lebensalter

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. finanziell erschwingliche Bildungsangebote auch für Menschen im 3. Lebensalter;
2. ein ausdifferenziertes Angebotsprofil, das der großen Bereitschaft, im eigenen Leben neue selbst bestimmte Akzente zu setzen, entspricht ; dabei ist eine Vielfalt von Bildungsträgern und Bildungsangeboten für Frauen auch finanziell sicher zu stellen;
3. die Nutzung der Bildungsangebote zur neuen Definition der Geschlechterrollen, auch um die geschlechtsspezifische Zuschreibung von Familien- und Pflegearbeit aufzubrechen;
4. das Erfahrungswissen der Frauen dieses Lebensalters zu würdigen und im Interesse der Gesamtgesellschaft zu nutzen; dies kann zum Beispiel die Eröffnung gesellschaftlich anerkannter Betätigungsfelder leisten, die auch Möglichkeiten zur weiteren Qualifizierung bieten.

10. Bildung im 4. Lebensalter

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert:

1. die Gewährleistung des Grundrechts auf Bildung auch in dieser Lebenslage; dazu bedarf es einer Schärfung des Bewusstseins für die Notwendigkeit lebenslanger Bildung;
2. geeignete und ausreichende Bildungsangebote, die inhaltlich auf die vorhandenen Einschränkungen und Bedürfnisse eingehen; aufgrund von physischen und psychischen Beeinträchtigungen müssen Fahr- und Abholdienste eingerichtet und aufsuchende individuelle Bildungsangebote etabliert werden; die Finanzierung dieser Angebote ist eine gesellschaftliche Aufgabe;
3. Aus- und Weiterbildungen für das meist erheblich jüngere Bildungspersonal zur Vorbereitung auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen; die Kooperationen von sozialpädagogischen, pflegerischen, psychologischen und seelsorgerlichen Fachkräften sind zu fördern.

C – Grundsicherung für Arbeitsuchende

**Stellungnahme des Deutschen Frauenrates
zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP
Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung
für Arbeitsuchende**

vorgelegt zur Bundestags-Anhörung am Montag, den 7. Juni 2010

Der DEUTSCHE FRAUENRAT als Vereinigung von 57 bundesweit aktiven Frauenverbänden und Frauengruppen gemischter Organisationen nimmt Stellung zu Gesetzen mit gleichstellungspolitischer Relevanz auf der Grundlage seiner Beschlüsse.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert schon seit dem Jahr 2002 die auf Bund-, Länder- und Gemeindeebene für die Haushaltsplanung und -wirtschaft zuständigen öffentlichen Verwaltungen sowie die für die Haushaltsbeschlussfassung zuständigen Gremien auf, künftig vor der Verabschiedung der jeweiligen Haushalte „gendersensible Budgetanalysen“ zu erstellen. Diese sollen darüber Auskunft geben, inwieweit die geplanten öffentlichen Ausgaben und Einnahmen einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten und entsprechende Korrekturprozesse zugunsten einer geschlechtergerechteren Verwendung unterstützen.

Zugleich wäre bei der Wirtschaftsplanung der Bedarf geschlechtersensibel zu veranschlagen (Gender Budget).

D - Dienstleistung am Menschen muss frau ernähren können

Deutscher Frauenrat fordert Aufwertung frauenspezifischer Berufe

Care-Berufe besser bezahlen

Es kann auch nicht sein, dass Frauen, die Karriere und eine eigenständige Lebensführung als ihr Lebensziel erachten, Berufe wählen müssen, die durch Männer geprägt und besetzt sind, um ausreichend Geld zu verdienen und Anerkennung zu finden.

Bei den Care-Berufen geht es um qualifizierte, professionelle Dienstleistungen am Menschen durch gut ausgebildete und weitergebildete Fachkräfte. Es muss also zukünftig möglich sein, mit einem Vollzeitjob in diesen Branchen den Lebensunterhalt für sich und eine Familie bestreiten zu können.

Der Deutsche Frauenrat arbeitet daran, dass frauentypische Berufe eine gesellschaftliche Aufwertung erfahren und eine entsprechende finanzielle (wirtschaftliche) Anerkennung finden. Leider ist es auch nicht so, dass die zunehmende Technisierung in Dienstleistungsbranchen – zum Beispiel auch in den Care-Berufen – zu einer besseren Bezahlung führt. Von der Verantwortung, die Menschen tragen, die mit Menschen arbeiten, einmal ganz abgesehen.

Ein gutes Beispiel dafür sind die jüngsten bundesweiten Protestaktionen von Hebammen. Die geringen Verdienste und die steigenden Versicherungsprämien zwingen viele freiberufliche Hebammen zum Aufgeben. In den Krankenhäusern werden Hebammen, um Personal zu sparen, in die Rolle von Beleghebammen gedrängt, was dem Status der Freiberuflichkeit entspricht. Wenn diese Entwicklung nicht gestoppt wird, wird bald jede zweite Hebamme fehlen. Doch wer hat von diesen Protesten überhaupt Kenntnis genommen? Der viel beklagten demografischen Entwicklung kann mit derartigen Bedingungen nicht wirklich etwas entgegengesetzt werden.

E - Angriff auf monokulturelle Zukunftsvisionen

Der Deutsche Frauenrat diskutierte mit Bundestagsabgeordneten bei einem Parlamentarischen Frühstück am 17. Juni 2010 darüber, was die GesetzgeberInnen im Bereich Technologiepolitik und Forschung für Frauen tun können, da diese in den Entscheidungsgremien krass unterrepräsentiert sind.

Dadurch werden zwei Ziele einer guten Politik verfehlt:

- Zum einen orientieren sich die entsprechenden Entscheidungen nicht an den Bedürfnissen der gesamten Bevölkerung,
- zum anderen gehen den Gremien wichtige Wissens- und Erfahrungspotenziale verloren.

Den knapp fünfzig anwesenden Bundestagsabgeordneten unterbreitete die Referentin Kira Stein vom DEUTSCHEN FRAUENRAT folgende Vorschläge:

- Transparenz und Möglichkeiten der Beteiligung für gesellschaftliche Gruppen zu schaffen, etwa über ein überarbeitetes Bundesgremienbesetzungsgesetz,
- Identifizierung und Benennung der wesentlichen Beratungsgremien, Beiräte und Kommissionen im Technologiesektor,
- Darlegung des Besetzungsverfahrens und der einsetzenden Einrichtung,
- Vereinbarung einer zweijährigen Berichtspflicht,
- Festlegung eines Quorums, z.B. nach belgischem Vorbild (nicht mehr als zwei Drittel eines Beratungsgremiums dürfen gleichen Geschlechts sein),
- Entwicklung von Zielvereinbarungen für die zukünftige Besetzung mit qualifizierten Frauen für jedes der wichtigen Technologiegremien,
- Einrichtung eines professionellen High-Tech-Personal-Findungs-Clusters, das mit einer angemessenen Stellenausstattung arbeitet.

F - Aktionen und Kampagnen

Equal Pay Day – 26. März 2010

Die mediale Resonanz auf den dritten **Equal Pay Day** am 26. März 2010 in Deutschland übertraf die Erwartungen. Dies geht aus einer Medienauswertung hervor, die von der Koordinierung des Nationalen Aktionsbündnisses jetzt vorgelegt wurde. Danach konnte die Zahl der Medienveröffentlichungen und die Aufmerksamkeit in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik gegenüber den Vorjahren erheblich gesteigert werden. Nicht nur im In- und Ausland wurde berichtet, die Thematik ist inzwischen auch von allen politischen Parteien und maßgeblichen Interessenvertretungen aufgegriffen worden. Mit dem dritten deutschen **Equal Pay Day** wurde die Thematik der Entgeltungleichheit und ihrer Ursachen in der Öffentlichkeit nachhaltig platziert. Während 2008 innerhalb von sechs Wochen 1.081 und 2009 in einem Beobachtungszeitraum von 8 Wochen 2.085 Medienveröffentlichungen (Hörfunk nicht erfasst) gezählt wurden, waren es im Beobachtungszeitraum 2010 von nur 5,5 Wochen 2.332 Veröffentlichungen (sowie 138 Hörfunkbeiträge). Regionalzeitungen, namhafte überregionale Blätter, Nachrichtenagenturen, Fernseh- und Hörfunksender und zahlreiche Online-Medien berichteten mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung zum **Equal Pay Day**. Die Tendenz der Berichterstattung zum **Equal Pay Day** war in den weitaus meisten Fällen positiv und unterstützend.

AutorIn: Ulrike Helwerth/ Deutscher Frauenrat



Equal Pay Day goes international

Am Rande der 54. UN-Frauenrechtskonferenz in New York haben NGO-Vertreterinnen beschlossen, den Equal Pay Day ab 2011 weltweit zu begehen.

G - Aktuelles aus dem DF:

Da der Vorstand des DEUTSCHEN FRAUENRAT nur alle zwei Jahre neu gewählt wird, hat sich an der Besetzung in 2009 nichts verändert. Die nächste Mitgliederversammlung findet Anfang November 2010 in Berlin statt.

Vorsitzende:

Marlies Brouwers

Arbeitsgemeinschaft katholischer Frauenverbände und –gruppen

E-Mail: m.brouwers(at)frauenrat.de



Stellvertretende Vorsitzende:

Claudia Menne

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand

E-Mail: c.menne(at)frauenrat.de

und

Dr. Bettina Schleicher

Business and Professional Women - Germany e.V.

E-Mail: b.schleicher(at)frauenrat.de

**Weitere Informationen finden Sie auf der website vom DEUTSCHEN FRAUENRAT
www.frauenrat.de**

Friederike Zauleck- Delegierte beim DEUTSCHEN FRAUENRAT
Berlin, den 07.September 2010

Die Beschlüsse der Mitgliederversammlung 2009 erhalten Sie gerne auf Anfrage