



Ergebnisse World-Cafe Equal Pay Day Kongress - 18.3.2017

These 8: Der Blick über den Tellerrand lohnt sich - wie wir von anderen Ländern lernen können

- Mehr Politische Willensbildung forcieren
- Offenheit zu Veränderungsprozessen fördern, Prozesskultur
- Feministische Politik als Ziel der Parteien + Wirtschaft verankern
- Frauen / Verbände machen sich selbst zu Gesprächspartnerinnen der Wirtschaft
- Durchsetzungsmacht organisieren (mit Strategie + positiver Kultur)
- partei unabhängig auf Dauer
- Antidiskriminierungsstelle
- Stabsstelle Gender Equality
- Gesetzesentwurfrecht
- Inkl. Apparat + Budget
- Portal zu Gender Equality, EU-Vergleich und Welt, persönliche Kontakte nutzen
- Portal über europ. Lösungsansätze
- Höhere Bewertung der Care-Arbeit

These 7: Die Chancen der Digitalisierung nutzen und den Risiken begegnen

- Umdenken in Bildungspolitik ist prioritär
- gesetzl. Rahmenbedingungen verbessern -> z. B. Förderalismus
- Lehrerbildung modernisieren
- Schule/Bildung
- Geld
- Politik: Alle (berufsbild., allg., Erwachsenen)
- Schulen dauerhaft stärken für Digitalisierung + Genderfragen
- Digitale Basisqualifikation ab Kindergarten mit "Role Models"
- Gestaltungsmacht
- Angstfreiheit
- Positive Vorbilder konkret schaffen
- Partizipation und Mathe
- Führen auf Distanz
- Neue Leitbilder für Führungskräfte in Zeiten von Arbeit 4.0
- Empowerment von ArbeitnehmerInnen: wie arbeite ich flexibel? (Entgrenzung von Arbeit verhindern)
- Unternehmen/Wirtschaft
- Gerechte Karriereentwicklung, Gender + Diversity
- Wirtschaft + Gewerkschaften müssen faire + sichere Arbeitsbedingungen auch bei home office aushandeln
- Europ. Empfehlungen in Nationalen Aktionsplan umsetzen
- Strukturgleichheit bei Zugang
- Breitband um Strukturprobleme zu überwinden

These 6: Unternehmenskulturen nachhaltig verändern

- Vorbilder fördern / Image fördern / Gütesiegel
- Klarer Mehrwert für das Unternehmen
- Agilität + schnelle Umsetzung + Macht auf dem Wirtschaftsmarkt nutzen
- Eine Art "Equal Siegel" für Unternehmen (mit finanziellem Anreiz)
- Solidarisierung von Mitarbeitern / Wertschätzung
- Veränderungsprozess auf allen Ebenen transparent gestalten
- Quote für alle Unternehmen und Management-Ebenen
- Männerbeauftragte verpflichtend einführen
- Kommunikation zwischen Arbeitnehmer-in und Arbeitgeber-in
- Vorteile der Veränderung in den Mittelpunkt stellen
- Flexibilität in der Arbeitsorganisation
- Staatl. Förderung von Unternehmens-Kulturwandel in Richtung Equal Pay / Chancengleichheit
- Staat / öffentlicher Dienst als Vorbild für neue arbeitnehmerinnen-freundliche Beschäftigungsmodelle!
- 30 Stunden-Woche ab 2018 in der Verwaltung (Vorbild!)
- Steuervorteile für genderspezifische Maßnahmen "zwecks Lohnausgleich" (z. B. AZ-Verkürzung bei Pflege, Schwangerschaftsrückkehr etc.)
- Staat
- Gesetz zur Regelung der Elternzeit
- Flexibilität
- Zeiten
- Modelle
- Vollzeitarbeit neu definieren!
- Für alle individuell
- Veröffentlichung von Gehältern / Transparenz, verpflichtend für alle und ohne dafür diskriminiert zu werden
- Transparenzgesetz konsequent umsetzen -> 2018 und auch für kleinere Unternehmen verpflichtend machen!
- Kommunikation / Transparenz Unternehmens-intern, z. B. positive Beispiele für gelebte Unternehmenskultur (Elternzeit o. ä.) => Brücke zwischen Theorie und Praxis
- Transparenz

These 5: Wissen ist Macht. Transparente Gehälter schaffen Augenhöhe

- Rechtliche, verbindliche Grundlagen für alle schaffen
- Transparenz als Vorschrift, verbindlicher E.G.-Check
- Gesetzliche und rechtliche (tarifrechtliche) Voraussetzungen schaffen
- Gesamtgesellschaftliche Wertung der Arbeit - Konsens - Katalog
- Offenlegung aller Strukturen -> Effekte: Auch Zeitarbeit, Migranten, Prekäre AV
- Vorteile der Transparenz aufzeigen
- Transparenz als Voraussetzung zur Diskussion <-> Wandel
- Bedingungsloses Grundeinkommen schafft gesicherte Rente
- Mentoring-Modelle: geschlechterübergreifend, generationenübergreifend, "Alt lernt von Jung, Jung lernt von alt"

These 4: Gleichstellung: eine Frage von Arbeitszeit, Flexibilität und passendem Betreuungsangebot

- Gesetzl. Vorgaben für Veränderungen in Richtung Gleichstellung
- Europ. Recht um- + durchsetzen
- Familienfreundliches Steuerrecht
- Bedarfsgerechte Betreuungsangebote
- Kulturwandel Präsenzkultur
- Flexibilitätskultur
- Kinderbetreuung
- Arbeitszeit und -ort
- Führung in Teilzeit
- Flexibilität
- Flexibilität
- Präsenzkultur
- Einführung flexibler Karrieremodelle
- 30 h/Woche = Vollzeit
- Vollzeit = 30/32 Stunden pro Woche
- 30-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich
- Vollzeit 30 Stunden
- Transparenz bei Entstehung von Löhnen
- Transparenz schaffen zu Rechten und Ansprechpartnern
- Jobsharing für Führungspositionen
- Kulturwandel: Männer + Frauen als (potentielle) Väter und Mütter wahrnehmen
- Anliegen an Unternehmen: sich öffnen für neue Arbeitsmodelle + Ergebnisorientierung
- Finanzielle Aufwertung sozialer Berufe
- Paritätische Besetzung der Parlamente verändert Sichtweisen, mehr Frauen in politischen Entscheidungsfunktionen
- Verständnis / Geschlechterquote

These 1: Gleichstellung beginnt in unser aller Köpfen

- Rollenstereotype müssen überall in der Gesellschaft aufbrechen (binäre Struktur)
- Breite öffentliche Diskussion von Geschlechterbildern unterstützt vom Staat (z. B. Werbung, Kampagnen etc.)
- Väter- + Mütterbildung vor der Geburt, um Rollenbilder/Stereotypen aufzulösen
- Neue Rollenmodelle
- Kampagne zum Abbau von geschlechterstereotyper Werbung
- Erziehung zur Stärkung der individuellen Stärken statt typisch Junge / typisch Mädchen
- Genderkompetenz in Medien (mehr Berichterstattung über relevante Themen, Rollenvorbilder in Filmen, Serien & Werbung)
- Aufbrechen von Tabuthemen & Rollenklischees in der Erziehung, #Rabenmütter #teilverantwortung
- Geschlecht nicht mehr denken
- Gesetzgebung: Familiensplitting (Kinder als Maßstab) => Quoten (Ehegattensplitting abschaffen)
- Änderung des Steuerrechts
- Ehegattensplitting wegl
- Freibetrag für soz. Berufe
- Verbindlichkeit stärken durch Gesetz / z. B. auch öffentl. Ausschreibungen
- Verbindl. gesetzliche Vorgaben: Männer-Quote für frauentypische Berufe (inkl. Strafabbgabe bei Nichterreichung)
- Verb. gesetzliche Vorgaben: Unternehmens-Fonds: bei Nichterreichen von Lohngerechtigkeit muss das Unternehmen eine Abgabe zahlen. Die Gelder werden i.S.v. equal pay eingesetzt
- Politik muss konsequent die Balance (Idealzustand 50:50) in der Gesetzgebung umsetzen und alle Hierarchie-Ebenen/Branchen durchmischen
- Bessere Bezahlung von sozialen Berufen und im Gesundheitsbereich (z. B. durch andere Steuermodelle)
- Sonderrente für soziale Berufe ab 2020 + 35 % Zulage
- Standard in der Wirtschaft/Arbeitswelt darf nicht der lückelose (männliche) CV sein
- Änderung der Curricula in Erziehungs- + Lehrerberufen
- Sanktionierung bei Verstoß gegen Equal Pay => Einzahlung in Fond für Aktivitäten für mehr Gendergerechtigkeit
- Unternehmensfond in Vorabplanung zur Gleichstellungs-Förderung
- Gleichstellung realisieren! Familie, Erziehung, Beruf
- Award
- negativ Preise 1 - 3 für schlechteste Webseite
- Gendergerechte Sprache
- Schlechteste Werbung/Werbespot
- #Frauensichtbarmachen, mehr Frauenfiguren über öffentl. rechtl. TV und staatl. Filmförderung (Staatsverträge)
- Stärkung des Selbstwertes ab der Geburt für Mädchen & Frauen
- institutionalisierte Bildung und Information vor (angemessene) Bezahlung in bestimmten Berufen, damit Frauen informierte Entscheidungen treffen und gute Forderungen stellen können.
- Frauen

These 2: Equal Pay braucht Partnerschaftlichkeit

- Politische Kampagne: "Vorteile für Männer => Emanzipation des Mannes"
- Politische Kampagne: Say no to sexism
- Bewusstseinsbildung: das es ein Thema für alle ist!
- Ehegattensplitting abschaffen
- Bedingungsloses Grundeinkommen! (Erliechert das Verhandeln, ermöglicht unbezahlte Arbeit)
- Wirtschaft: Transparenz!
- Frauenquote
- Frauenverdienst
- Frauenförderung
- Transparenz
- Transparenz: Leistung - Gehalt, wieviel wird wofür bezahlt
- Grundgehalt
- Boni
- Sonderleistungen
- etc.
- Arbeitszeit
- Arbeitszeitregeln einhalten! Überstunden nicht belohnen! (besser: Überstunden bestrafen)
- Arbeitszeit / Arbeitsort neu definieren, bewerten
- Gleiches Einkommen: Geld, Statussymbol, Reputation
- Quote für alles!
- Selbständigkeit als Falle diskutieren

These 3: Der Wert der Arbeit ist geschlechtsneutral

- Werteorientierte Bildung (Familie, Kindergarten, Schule, Ausbildung, Studium)
- In Schulen klischeefreies Lernen und Lerneinheiten über Lohn, Gehälter und Verhandlungsstrategien, unabhängig von class, race, gender
- Aufklärung über Gesellschaftswissen in der Schule verankern, z. B. Ehegattensplitting, Steuernachteile
- Einwirken auf das Berufswahlverhalten, insb. mit Blick auf Lohn/Einkommen, Existenzsicherung, Altersvorsorge
- Gleichberechtigten Zugang zu Jobs ermöglichen + sichern
- Gendersensibilisierung ab KITA (Unterstützung der Eltern, Spielzeug, Vorbilder, Rollenbilder)
- Geschlechtsneutrale Arbeit => setzt voraus, dass wir früh anfangen: Schule, Studium
- Gesellschaftliche Anerkennung => Creditpoints
- Gesellschaftliches Übereinkommen über "Wert der Arbeit"
- Gesellschaftliche Aufwertung von 'frauentypischen' Berufen, Höherbewertung C
- Ungerechtigkeit verdeutlichen wie - Medienanpassung was - Attraktivität in alle Köpfe Engagement in der Gesellschaft
- Generations zusammenbringen zum Thema
- Care-Time => monetär abbilden
- Radikale Dekonstruktion von Geschlecht!
- Politik: Transparenz & Kontrolle
- Verpflichtende Gesetze mit wirksamer Kontrolle
- Gesetzl. Grundlagen schaffen (Politik)
- Familienfreundliche Vollzeitarbeit gesetzlich verankert für beide Geschlechter - z. B. 30 Stundenwoche
- Quote für Männer in Teilzeit
- Gesetz für Lohntransparenz -> freie Wirtschaft (Männer, Frauen)
- Gesetz zur Transparenz der Gehälter und wirkliche Offenlegung der Gehälter und Boni in den Betrieben "Sanktionsmöglichkeiten"
- Meßbarkeit + Vergleichbarkeit von Tätigkeiten gewährleisten und anwenden
- Mehr Transparenz!
- Vergleichbarkeit gleichwertiger Aufgaben
- Arbeitsplatzbeschreibungen transparent
- Kompetenzen interdisziplinär werten
- Bewertungen neu aushandeln -> gesellschaftliche Wahrnehmung
- Schulterschluss der Frauenverbände zur Durchsetzung der pol. Forderungen