



Liebe Leserinnen und Leser,

die zweite Ausgabe unserer Newsletters ‚Gleichstellung konkret‘ entschuldigt sich vielfach für ihr verspätetes Erscheinen, präsentiert sich aber nun mit aktuellen Themen rund um das Thema Gleichstellung und gibt Ihnen so vielleicht den einen oder anderen Denkanstoß.

Haben Sie beispielsweise schon einmal vom *Equal Care Day* oder der *Pink Tax* gehört? Wenn nicht: Mit unserem Newsletter stellen wir Ihnen den Equal Care Day und drei weitere Tage, die auf bestimmte Anliegen von Frauen hinweisen, vor. Was es mit der Pink Tax auf sich hat, können Sie in unserer neuen Rubrik ‚Wussten Sie schon...‘ nachlesen.

Gleich zu Beginn informieren wir Sie zudem über Personalneuigkeiten hier bei uns und klären ein Missverständnis aus dem letzten Newsletter.

Unter besonderer Beobachtung von uns stehen derzeit die anstehenden Änderungen im Landesgleichstellungs- sowie im Pflegezeitgesetz. Sobald es hierzu Neuigkeiten gibt, werden wir Sie natürlich benachrichtigen.

Einen schönen Sommer wünscht Ihnen

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle  
und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

# Inhalt

Personalien

Richtigstellung

Viele Initiativen machten im ersten Halbjahr auf das Anliegen von Frauen aufmerksam

Wussten Sie schon...

## Personalien

In der LWL-Gleichstellungsstelle in Münster ist viel Bewegung: Vera Köllner wünschen wir viel Freude während ihrer Elternzeit und freuen uns gleichzeitig sehr, dass sie im nächsten Jahr wiederkommt. Melanie Hänsel ist seit März mit an Bord der Gleichstellungsstelle und bringt ihre Erfahrungen aus ihrer vielseitigen beruflichen Biografie ein. Vorher war sie vier Jahre im Bereich Mitgliederberatung und Öffentlichkeitsarbeit bei der kvw-Zusatzversorgung tätig und hat sich dort mit dem durchaus gleichstellungsrelevanten Thema Rente beschäftigt. Auch Jonna Volkery unterstützt uns in Ihrem letzten Praxisabschnitt ihrer Ausbildung tatkräftig. Nach ihrer Ausbildung wird Frau Volkery weiterhin in der Gleichstellungsstelle tätig sein.

Bei den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mussten wir uns von Stephanie Goldhagen und Annegret Filip verabschieden. Frau Goldhagen hat eine Stationsleitung übernommen. Frau Filip geht in die wohlverdiente Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit. Beiden wünschen wir in ihren so unterschiedlichen Lebensphasen herzlichst alles Gute!

## Richtigstellung

In unserem letzten Newsletter hatten wir von Frau Priv. Doz. Dr. med. Christine Norra als ärztliche Direktorin und chefarztliche Leiterin der Allgemeinen Psychiatrie der LWL-Klinik Paderborn berichtet. Dass Frau Dr. Norra die erste ärztliche Direktorin einer LWL-Klinik des LWL-Psychiatrieverbundes ist, ist missverständlich ausgedrückt. So war es Frau Prof. Dr. med. Börner, die als Erste diese Position einnahm. Sie bekleidete das Amt von 1999 bis 2009 in der LWL-Klinik Gütersloh. Frau Dr. Norra ist

allerdings die Erste in dieser Position mit einem kleinen Kind. Erste ärztliche Direktorin einer forensischen LWL-Klinik war übrigens Frau Dr. Vera Schumann, welche bereits am 1. April 1984 im LWL-Zentrum für Forensische Psychiatrie Lippstadt die Stelle übernahm.

Das möchten wir zum Anlass nehmen, alle Frauen im aktuellen Trio der Klinikleitungen zu erwähnen:

#### Kaufmännische Direktorinnen

- Heinke Falkenstein-Sorg – LWL-Klinik Münster und LWL-Klinik Lengerich
- Barbara Steinmeyer – LWL Maßregelvollzugsklinik Schloss Haldem

#### Ärztliche Direktorinnen

- Dr. Christine Norra – LWL-Klinik Paderborn
- Dr. Nahlah Saimeh – LWL-Zentrum für Forensische Psychiatrie Lippstadt
- Dr. Mareike Schüler-Springorum – LWL-Therapiezentrum für Forensische Therapie Marsberg

#### Pflegedirektorinnen

- Marion Brand – LWL-Universitätsklinikum Bochum
- Monika Seewald – LWL-Klinik Paderborn
- Yvonne Auclair – LWL-Klinik Dortmund
- Hildegard Bartmann-Friese – LWL-Klinik Marsberg
- Mechthild Bischof – LWL-Klinik Lengerich
- Rita Elpers – LWL-Klinik Gütersloh
- Michaela Vornholt – LWL-Klinik Marsberg (Kinder- und Jugendpsychiatrie)
- Gabriele Hermans-Wehland – LWL-Klinik Marl-Sinsen, Elisabeth-Klinik Dortmund // ab 1.8.2016 abgelöst durch Anne Rabeneck aus der LWL-Klinik Marsberg
- ab 1.9.2016: Gisa Lieweres-Amsbeck – LWL-Klinik für Forensische Psychiatrie Dortmund

# Viele Initiativen machten im ersten Halbjahr auf das Anliegen von Frauen aufmerksam

In der ersten Jahreshälfte haben einige Initiativen das Anliegen der Frau besonders ins Augenmerk der Öffentlichkeit gerückt. Folgende vier wollen wir Ihnen hier kurz vorstellen:

- Equal Pay Day
- Equal Care Day
- Girls' and Boys' Day

## **Frauentag**

Am 19. März 1911 wurde in Deutschland erstmalig der Frauentag gefeiert. Die Sozialistin Clara Zetkin griff die Idee aus den USA auf. Hier wurde im Zuge der Bemühungen um ein Frauenwahlrecht und Lohngerechtigkeit vor allem in der Textilindustrie 1909 der erste ‚Frauenkampftag‘ begangen. 1921 wird der 8. März als Internationaler Frauentag eingeführt, in Erinnerung an die die Februarrevolution auslösenden streikenden Arbeiter-, Soldaten- und Bauernfrauen in Sankt Petersburg.

Im geteilten Deutschland hatte der 8. März jeweils unterschiedliche Bedeutung. Während er im Osten anfangs recht ideologisch begangen wurde, ging die Bedeutung des Tages im Westen zunächst allmählich verloren. Heute initiieren in Deutschland vor allem die Gewerkschaften Demonstrationen und Veranstaltungen, um auf die Forderungen nach Lohngerechtigkeit, qualifizierte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen sowie überhaupt auf eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen aufmerksam zu machen.

(Quellen: [www.gewerkschaftsgeschichte.de](http://www.gewerkschaftsgeschichte.de) vom 20. Juni 2016, zwd-Politikmagazin 338-2016 S.16-17, DGB: Geschichte des Internationalen Frauentages (2009).

## Equal Pay Day



Foto:

LWL

Am 19. März fand der diesjährige Equal Pay Day Deutschland zum siebten Mal statt. Auch dieser Tag ist in den USA entstanden, wo 1988 die *Business and Professional Women* erstmalig mit der *Red Purse Campaign* ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen schufen. Ziel des Equal Pay Days ist, auf die sogenannte Gender Pay Gap aufmerksam zu machen, also auf die Lücke zwischen den Entgelten von Männern und denen von Frauen. Diese beträgt in Deutschland laut Statistischem Bundesamt 21 Prozent. Die Art der Prozentrechnung bereitet allerdings immer wieder Schwierigkeiten.

Letztlich soll der Equal Pay Day symbolisch das Datum markieren, bis zu dem Frauen durchschnittlich unentgeltlich arbeiten. Die Gründe für die durchschnittliche Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen liegen in der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Das bedeutet, dass Frauen einerseits in bestimmten Berufen, Branchen und auf höheren Stufen der Karriereleiter fehlen. Andererseits sind Frauen in tendenziell gering bezahlten Berufsfeldern und reduzierten Arbeitszeitmodellen überproportional häufig zu finden. Der Equal Pay Day 2017 ist der 17. März.

(Quellen: [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de) vom 20. Juni 2016; Westfälische Nachrichten vom 19. März 2016)

## Equal Care Day

Haarscharf an den März kratzte der Equal Care Day am 29. Februar. Dieser Tag soll auf zwei Aspekte aufmerksam machen: Erstens ist die Pflege- und Familienarbeit sowohl im professionellen als auch im privaten Bereich sehr ungleich verteilt. 80 Prozent der Fürsorgearbeit wird von Frauen geleistet. Zweitens haben das Sich-Kümmern um Kinder und das Pflegen von Kranken, Alten, Behinderten einen

geringen Stellenwert. Der Equal Care Day findet immer am 29. Februar und somit das nächste Mal im Jahr 2020 statt. Vier Jahre symbolisieren den Zeitraum, den Männer benötigen, um die Care-Arbeit zu leisten, die Frauen in einem Jahr leisten.

(Quelle: [www.equalcareday.de](http://www.equalcareday.de) vom 20. Juni 2016)

## Girls' and Boys' Day



Fotos:

LWL

Seit 2000 findet am vierten Donnerstag im April der Girls' Day, der Mädchen-Zukunftstag, und parallel dazu der Boys' Day statt. Mädchen und Jungen können in spezifische Berufsfelder des jeweils anderen Geschlechts schnuppern, um sie in ihrem Prozess der Berufsorientierung offener und mutiger werden zu lassen und alte Rollenbilder aufzubrechen.

Auch in diesem Jahr haben sich wieder zahlreiche LWL-Einrichtungen beteiligt: Beispielsweise hatten beim LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb vier Mädchen die Möglichkeit, Einblicke in technische Berufe zu bekommen. Sie bauten eine LED-Taschenlampe oder entwarfen am Computer ein Lichtkonzept für ihr Zimmer.

Auch die LWL-Kliniken Dortmund, Lengerich und Münster beteiligten sich am Girls' and Boys' Day: Jungen wurden von Gesundheits- und Krankenpflegern über Ausbildungsinhalte informiert, erfuhren vieles über die Kindergrößtagespflege sowie Ergotherapie und durften auch direkt praktisch mithelfen. In Lengerich konnte ein

Mädchen im Garten- und Landschaftsbau praktizieren und einer weiteren Schülerin wurden Einblicke in den Bereich der Nachrichtentechnik geschaffen. In Münster war ein anderes Mädchen in der Tischlerei tätig. Der nächste Girls' and Boys' Day findet am 27. April 2017 statt.

(Quelle: [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de) vom 20. Juni 2016; [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de) vom 20. Juni 2016)

## Wussten Sie schon...

..., dass es teuer ist, eine Frau zu sein?



Foto:

LWL

So sind viele Frauenprodukte teurer als die entsprechenden Artikel für Männer. Einwegrasierer für Frauen kosten beispielsweise bei dem Drogeriemarkt Rossmann 17 Cent pro Stück, das Pendant hierzu in blau für die Männer hingegen nur knappe 15 Cent. Und das, obwohl die Rasierer nahezu baugleich sind. Ein anderes Beispiel: Das Herrenparfüm "Exotic Summer" der Marke Davidoff kostet im Douglas-Onlineshop 46,99 Euro bei 125 Milliliter. Frauen zahlen für ihre Variante des Duftes zwar ebenfalls 46,99 Euro, allerdings sind hier nur 100 Milliliter enthalten. Auch bei Deos, Rasierschäumen und -klingen sind die Frauenprodukte fast durchweg teurer als die entsprechenden Produkte für Männer, teilweise sogar um mehr als 200 Prozent.

Dieses Phänomen hat sogar einen Namen: Pink Tax. Erklärt wird die „pinke Steuer“ insbesondere dadurch, dass Frauen eher bereit sind, Geld für die Körperpflege

auszugeben und der Markt die Preise dementsprechend erhöht. Durch unterschiedliche Verpackungsgrößen und getrennte Regale für Männer- und Frauenprodukte sind die Preise zudem oft nicht einfach zu vergleichen.

Der Frauenaufschlag macht sich übrigens nicht nur bei Kosmetikprodukten bemerkbar, sondern auch bei einigen Dienstleistungen: Haarschnitte für Frauen zum Beispiel kosten fast immer mehr als die für Männer. Dies ist in gewissem Maße sicherlich nachvollziehbar, schließlich ist ein Langhaarschnitt meist auch zeitintensiver. Jedoch ist es fraglich, wieso Frauen mit Kurzhaarschnitt ebenfalls deutlich mehr zahlen müssen als Männer. Und auch in der Wäscherei wird für die Reinigung einer einfachen Frauenbluse zwischen 60 und 80 Prozent mehr gefordert als für die eines Männerhemdes.

In einigen wenigen Bereichen kommen die Frauen allerdings auch kostengünstiger weg: Der Eintritt in manche Diskothek oder der Preis für die Nutzung von Singlebörsen ist für sie oftmals kostenlos oder zumindest günstiger als für Männer.

Dennoch zahlen Frauen durchschnittlich im Jahr rund 400 Euro mehr als Männer. In den USA kostet das Leben als Frau sogar umgerechnet knapp 1150 Euro mehr. New York und Kalifornien verbieten sogar schon per Gesetz unterschiedliche Preisstaffelungen aufgrund des Geschlechtes.

Wenn nun auch noch bedacht wird, dass Frauen oftmals weniger Geld verdienen als Männer, liegt quasi eine doppelte Benachteiligung vor: Auf der einen Seite steht ihnen weniger Geld zur freien Verfügung, auf der anderen Seite zahlen sie jedoch für viele Produkte mehr.

Unser Tipp also: Bei vielen Produkten lohnt sich der Preisvergleich! Zugegeben, bei Parfum oder Kleidung ist dies nur wenig sinnig, aber ob der Rasierer nun blau oder rosa ist, ist letztlich sicherlich egal.

(Quelle: [www.hna.de](http://www.hna.de) vom 20.06.2016; [www.vzhh.de](http://www.vzhh.de) vom 20.06.2016; [www.sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de) vom 20.06.2016; [www.wdr.de](http://www.wdr.de) vom 20.06.2016 )

[Impressum](#)    [Kontakt](#)