

## Equal Pay Day Kampagne 2017

### endlich partnerschaftlich durchstarten

**Nach neun Jahren, in denen wir uns intensiv den Ursachen der Lohnungleichheit gewidmet haben, fokussieren wir uns in diesem Jahr auf die Umsetzung der Lohngerechtigkeit.**

Zehn wesentliche Ansatzpunkte stellen wir dabei in den Mittelpunkt. Zu jedem dieser Ansatzpunkte finden Sie im Folgenden eine kurze Einführung und interessante Links. Manche Links tauchen bei zwei Aspekten auf, da sie auch zu beiden Aspekten Impulse liefern.

#### 1. Gleichstellung beginnt in unser aller Köpfen:

Rollenstereotype bestimmen unser Denken – im Großen wie im Kleinen, ganz direkt oder indirekt. Um Gleichstellung durchsetzen zu können, muss in den Köpfen von Frauen und Männern ein Wandel vollzogen werden. Frauen und Männer müssen in unserem Denken gleichwertig betrachtet werden.

#### Links:

1. Der Chefsache-Test macht unbewusste Assoziationen messbar:  
<https://initiative-chefsache.de/de/chefsache-test>
2. Unconscious Bias im Recruiting:  
<http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/vielfalt-erkennen/unconscious-bias-in-der-wirtschaft/unconscious-bias-im-recruiting.html>
3. Wie wir Geschlechterklischees im Job endlich loswerden:  
<https://editionf.com/geschlechter-klischees-im-job-abschaffen>
4. Ein männlicher Nix:  
<http://www1.wdr.de/mediathek/video/sendungen/frau-tv/video-oliver-mommsen-will-mann-tv-moderieren---warum-eigentlich--100.html>
5. Memo-Spiel "Köpfe verdrehen – Gleichstellung weiter denken":  
<http://www.berlin.de/gleichstellung-weiter-denken/kampagne/memo-spiel/artikel.210015.php>
6. Rosa-Hellblau-Falle: <http://rosa-hellblau.tumblr.com/>
7. Der goldene Zaunpfahl für Gender-Marketing:  
<http://ich-mach-mir-die-welt.de/goldener-zaunpfahl-fuer-absurdes-gendermarketing/>

#### 2. Equal Pay braucht Partnerschaftlichkeit

Frauen und Männer wollen gemeinsam ihre Kinder erziehen und gleichermaßen beruflich erfolgreich sein. Junge Familien wollen sich die Familienarbeit gerecht



BPW GERMANY

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day wird von BPW Germany geleitet. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

aufteilen. Doch häufig lassen heutige Formen der Arbeit diese Aufteilung der Familienarbeit nur schwerlich zu.

#### Links:

1. Vater, Führungskraft und Teilzeit: Das funktioniert! FAZ, Nov 2016:  
<https://t.co/FePviXZOgB>
2. Väter haben keine Lohneinbußen durch Elternzeit (auch länger als 2 Monate), bei Teilzeit aber geringerer Stundenlohn - Studie WZB Berlin:  
<https://t.co/m03oOIUuyt>
3. Partnerschaftliche Arbeitszeit- und Familiengestaltung - Prof. Allmendinger, WZB Berlin: <https://www.youtube.com/watch?v=MQIcMXqaPx0&t=73s>
4. Was junge Frauen wollen - Studie Friedrich-Ebert-Stiftung:  
<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12633.pdf>
5. Wie die Generation Y zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht:  
[https://www.erfolgsmagazin-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Generation\\_Y\\_Check.pdf](https://www.erfolgsmagazin-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Generation_Y_Check.pdf)

### 3. Der Wert der Arbeit ist geschlechtsneutral

Die Reparatur eines Autos oder die Produktion technischer Geräte wird höher bewertet als die Arbeit in Erziehung oder Pflege. Frauentypische Berufe, wie die Care-Berufe, sind weiterhin unterbewertet. Eine Aufwertung dieser Berufe heißt nicht nur, die Wahrnehmung des gesellschaftlichen Werts zu erhöhen, sondern auch die Bezahlung von frauendominierten Berufen zu stärken. Der Wert von Arbeit sollte sich nicht mehr an Geschlechterlinien orientieren.

#### Links:

1. Instrument für geschlechtsneutrale Bewertung: Comparable-Worth-Index:  
[http://www.boeckler.de/67961\\_67998.htm](http://www.boeckler.de/67961_67998.htm)
2. Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Geschlechterunterschiede in Engpassberufen - Studie IW Köln:  
<http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/sebastian-bussmann-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-geschlechterunterschiede-in-engpassberufen-235132>
3. Berliner Wasserbetriebe: Frauenspezifische Berufe sind genauso viel wert  
<http://www.tagesschau.de/multimedia/video/video-220813.html>
4. Girls' Day: <http://www.girls-day.de/> und Boys' Day: <http://www.boys-day.de/>
5. Komm mach MINT: <http://www.komm-mach-mint.de/>
6. Warum sind uns Berufe, die sich um Menschen kümmern so viel weniger wert, als die, die sich um Geld oder Technik kümmern? - Torsten Bittlingmaier:  
<https://youtu.be/gGkWoixUuGY>

### 4. Gleichstellung ist auch eine Frage der (Arbeits-)Zeit

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist häufig eine Frage der Arbeitszeit. Frauen versuchen oft Beruf, Kind(er) und Haushalt miteinander zu kombinieren. Männer arbeiten häufiger über die 40 Stunden pro Woche hinaus und haben zu wenig Zeit für ihre Familie. Studien zeigen, dass Familien sich flexible Arbeitsmodelle

wünschen und gleichzeitig mehr Arbeitszeit für Frauen und weniger für Männer, um die Zeit für Beruf und Kinder gleichmäßig aufteilen zu können.

#### Links:

1. Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland - Studie DIW Berlin: [https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.540474.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.540474.de)
2. Familienarbeitszeit erhöht Vereinbarkeit von Familie und Beruf – DIW Berlin: [http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.519065.de/themen\\_nachrichten/familienarbeitszeit\\_reloaded\\_diw\\_berlin\\_praesentiert\\_neue\\_varianten\\_einer\\_gleichmaessigeren\\_aufteilung\\_der\\_familien\\_und\\_erwerbsarbeit.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.519065.de/themen_nachrichten/familienarbeitszeit_reloaded_diw_berlin_praesentiert_neue_varianten_einer_gleichmaessigeren_aufteilung_der_familien_und_erwerbsarbeit.html)
3. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet - IAB Kurzbericht: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>
4. Mehr Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeitmodelle - Erfolgsfaktor Familie: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/arbeitszeiten/familienbewusste-arbeitszeitmodelle-und-was-dahinter-steckt.html>
5. Raus aus der Teilzeit-Falle – SZ, Nov 2016: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/kommentar-raus-aus-der-teilzeit-falle-1.3179178>
6. Agil und gesund arbeiten – Zeit, Sept 2016: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-08/teilzeit-unternehmen-flexible-arbeitszeit-vollzeit-abgeschafft>

#### 5. Betreuungsangebote als Schlüssel zu mehr Frauen im Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen sind nur zu erreichen, wenn das volle Potential einer Gesellschaft im Arbeitsmarkt genutzt wird. Bisher bleibt vor allem das Potential von Frauen ungenutzt. Ein ganzheitliches Betreuungsangebot schafft Raum für Frauen, sich im Arbeitsmarkt voll entfalten zu können.

#### Links:

1. Eltern steht Schadenersatz für fehlenden Kita-Platz zu – Handelsblatt, Okt 2016: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/bgh-urteil-eltern-steht-schadenersatz-fuer-fehlenden-kita-platz-zu/14715366.html>
2. Rund 80 Prozent der Väter in Elternzeit beziehen Elterngeld für 2 Monate – Statistisches Bundesamt, März 2015: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/03/PD15\\_109\\_22922.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/03/PD15_109_22922.html)
3. Der Schein-Sieg deutscher Frauen in der Arbeitswelt – Welt, März 2016: <https://www.welt.de/wirtschaft/article153035653/Der-Schein-Sieg-deutscher-Frauen-in-der-Arbeitswelt.html>
4. Viele Frauen wollen mehr arbeiten – Zeit, März 2014: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2014-03/frauen-arbeit-teilzeit-kinderbetreuung>

#### 6. Transparente Gehälter schaffen Augenhöhe

Wie soll ungerechte Bezahlung in Unternehmen aufgedeckt werden, wenn über Gehälter weiterhin geschwiegen wird? Nur ein offener und transparenter Umgang mit Gehältern schafft Strukturen, in denen Mitarbeitende ihrer Arbeit und Erfahrung

nach angemessen bezahlt werden und zugleich die Voraussetzung dafür, gleiche Bezahlung auch juristisch durchzusetzen.

Instrumente zur Messung von Lohnungleichheit in Unternehmen, wie z.B. eg-check oder Logib-D, zeigen nicht nur den Gender Pay Gap in Unternehmen, sondern weisen den Weg, die Lohnlücke zu beheben. Oftmals sind sich Unternehmen ihren Strukturen und den damit verbundenen Lohnunterschieden von Frauen und Männern nicht bewusst.

#### **Links:**

1. Entgeltgleichheit prüfen mit EG-Check: <http://www.eg-check.de/>
2. Ursachen von Entgeltungleichheit identifizieren und Lösungen für faire Bezahlung entwickeln mit Logib-D: <http://www.logib-d.de/startseite/>
3. Transparenz für mehr Entgeltgleichheit – Studie BMFSFJ, Juli 2015: <https://www.bmfsfj.de/blob/95400/82d8c89547a7c9e83dff8d26410c6348/transparenz-fuer-mehr-entgeltgleichheit-data.pdf>
4. Entgelttransparenz stärkt die Reputation eines Unternehmens - Steffen Zoller, kununu GmbH: <https://t.co/RqDNwV3ILB>
5. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Einstellung von Arbeitnehmern zu Lohngerechtigkeit – Glassdoor Inc., Feb 2016 <https://www.glassdoor.de/blog/gleicher-lohn-fr-gleiche-arbeit-glassdoorstudie-zum-gender-pay-gap-untersucht-einstellung-von-arbeitnehmern-zu-lohngerechtigkeit-7-Indern/>
6. Gehaltsstrukturen so schief wie der Turm von Pisa – Zeit, Juni 2016: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-05/gehalt-gerechtigkeit-transparenz-gehaltsunterschiede-arbeitsrecht>
7. Transparente Gehälter können Ungerechtigkeiten entschärfen – und sogar zu mehr Lohn führen – Zeit vom Okt 2016 <http://www.zeit.de/karriere/2016-10/gehaltstransparenz-lohn-ungerechtigkeit-gender-gesetze>

#### **7. Unternehmenskulturen nachhaltig verändern**

Oftmals reichen einzelne Maßnahmen zur Förderung von Frauen nicht aus, um eine für Frauen durchlässige Unternehmensstruktur zu schaffen. Unternehmen tun daher gut daran, systematisch ihre Strukturen zu überprüfen und einen Kulturwandel anzustoßen. Nur dann kann ein Unternehmensklima geschaffen werden, welches die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichert und gleiche Perspektiven für Frauen und Männer schafft.

Um Erfolge für Arbeitnehmende und Unternehmen zu erzielen, bedarf es einer ganzheitlichen Strategie zur Förderung der Vereinbarkeit, mit der Personal auf der Basis von Wissen und Können eingestellt, nachhaltig geführt und gefördert wird.

#### **Links:**

1. Geschlecht, Generation, Kultur. Zentrale Felder, in denen sich Unternehmen entwickeln müssen - Prof. Rump bei Edition F: <https://t.co/l17N7DfxpL>
2. Wie es gelingt, den Anteil der Frauen über die Karriereleiter hinweg stabil zu halten - Ana-Cristina Grohnert, EY: <https://t.co/tZ9eVqNZ5w>
3. Warum kommen so wenig Frauen in die wirklich gut bezahlten Jobs?- Torsten Bittlingmaier: <https://youtu.be/gGkWoJxUuGY>

4. Charta der Vielfalt - Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen: <http://www.charta-der-vielfalt.de/startseite.html>
5. Initiative Chefsache - Netzwerk von Führungskräften, die sich der Chancengleichheit von Frauen und Männern persönlich verpflichtet fühlen.: <https://initiative-chefsache.de/de>
6. Von einer veränderten Kultur profitieren alle - Prof. Schraudner in brand eins 03/2015: <https://www.brandeins.de/archiv/2015/fuehrung/marina-schrauder-interview-frauen-in-fuehrungspositionen/>
7. Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden – Fraunhofer Studie von 2012: [http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn\\_nbn\\_de\\_0011-n-217149-15.pdf](http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-217149-15.pdf)

## 8. Flexible Arbeitsmodelle stärken Familien

Familien wünschen sich flexible Arbeitsmodelle, um Arbeit und Familienpflichten besser miteinander vereinbaren zu können. Bisher ist die traditionelle Aufteilung von Teil- und Vollzeitarbeit weit verbreitet. Um tradierte Muster aufzubrechen, ist eine Debatte zur Aufteilung von Arbeitszeit notwendig. Dazu zählt auch die Diskussion um Arbeitszeiten, Aufstieg und Führungsverantwortung in Teilzeit, Jobsharing, Chancen und Herausforderungen von mobilem Arbeiten sowie weiteren innovativen Arbeitsmodellen.

### Links:

1. Umverteilung von bezahlter Arbeit zwischen Mann und Frau sowie im Lebensverlauf - Prof. Allmendinger: <https://www.youtube.com/watch?v=MQIcMXqaPx0&t=73s>
2. Warum Unternehmen Jobsharing für Führungspositionen anbieten sollten: <https://editionf.com/Teilzeit-Arbeitsmodelle-Muetter-Flexibilitaet>
3. Ist Jobsharing die bessere Teilzeit? Gespräch mit Jana Tepe, Gründerin der Jobsharing-Plattform Tandemploy: <https://editionf.com/jana-tepe-huerden-oft-nur-kopf>
4. Vater, Führungskraft und Teilzeit: Das funktioniert! FAZ, Nov 2016: <https://t.co/FePviXZOgB>

## 9. Die Chancen der Digitalisierung nutzen und den Risiken begegnen

Die Digitalisierung fordert von Unternehmen grundlegende Veränderungen – auch in der Unternehmenskultur. Dabei werden für Arbeitnehmende wie für Führungskräfte zunehmend Qualitäten wichtig, die in erster Linie weiblich konnotiert sind.

### Links:

1. Warum die Zukunft der Arbeitswelt weiblich ist - Christiane Funken – Zeit Nov 2016: [www.zeit.de/karriere/2016-11/frauen-arbeitswelt-zukunft-gleichberechtigung-digitalisierung](http://www.zeit.de/karriere/2016-11/frauen-arbeitswelt-zukunft-gleichberechtigung-digitalisierung)
2. Hilft digitale Kompetenz, die Genderlücke zu schließen? - Studie von Accenture 2016 - <http://wiwo.konferenz.de/ada/wp->

[content/uploads/2016/09/GettingToEqual\\_WieDigitalisierungGenderGapschlie%C3%9Ft.pdf](#)

3. Den digitalen Umbruch als Chance für Frauen nutzen:  
<http://www.frauen-in-karriere.de/pressemitteilung-zum-expertinnenforum-frauen-in-der-digitalen-arbeitswelt-2/>
4. Sechs Szenarien für Deutschlands Arbeitsmarkt:  
<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/wirtschaftliche-dynamik-und-beschaeftigung/projektnachrichten/studie-digitalisierung-und-beschaeftigung/>

## 10. Was wir von anderen Ländern lernen können

Der Blick über den Tellerrand lohnt sich – auch beim Thema Equal Pay! Andere Länder haben zwar oftmals ähnliche Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung, wie z.B. die Unterbewertung frauentypischer Berufe, fehlende Kinderbetreuung oder mangelnde Durchmischung von Teams, Branchen und Hierarchieebenen im Unternehmen. Doch oftmals haben andere Länder ganz andere Ansätze, diesen Herausforderungen zu begegnen. Diese Strategien und Lösungsansätze können hilfreiche Anhaltspunkte aufzeigen, die eigene Situation zu verbessern.

### Links:

1. Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit im internationalen Vergleich  
[http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Toolkit/ADS\\_Entgeltgleichheit\\_int\\_Vergleich.pdf](http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Toolkit/ADS_Entgeltgleichheit_int_Vergleich.pdf)
2. Gender Pay Gap in Schweden - Åsa Regnér, Ministerin für Kinder, Senioren und Gleichstellung: <https://t.co/oS48pThfqG>
3. Gender Pay Gap im internationalen Vergleich - Nicolas Werner, Glassdoor Inc., über den: <https://t.co/5rmvVygXxz>
4. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Einstellung von Arbeitnehmern zu Lohngerechtigkeit – Glassdoor Inc. :  
<https://www.glassdoor.de/blog/gleicher-lohn-fr-gleiche-arbeit-glassdoorstudie-zum-gender-pay-gap-untersucht-einstellung-von-arbeitnehmern-zu-lohngerechtigkeit-7-Indern/>
5. 5 surprising facts from this year's Gender Gap Report:  
<https://www.weforum.org/agenda/2016/10/5-surprising-facts-from-this-years-gender-gap-report/>
6. Gender Datenbank der OECD thematisch sortiert:  
<http://www.oecd.org/gender/data/>
7. International Labour Organization (ILO) zu Gender Equality:  
<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--en/index.htm>

### Aktuelle Meldungen rund um das Thema

- [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)
- <https://www.facebook.com/equalpayday>
- [https://twitter.com/BPW\\_Germany](https://twitter.com/BPW_Germany)