



**equal  
pay**  

---

**day,-**

Postanschrift  
BPW Germany e.V.  
Schloßstraße 25  
12163 Berlin  
T (030) 311 705 17  
F (030) 55 65 91 96

Equal Pay Day Kampagne  
Leitung  
Dr. Jantje Röller  
j.roeller@equalpayday.de

Koordination  
Maximilian Kalk  
m.kalk@equalpayday.de

Präsidentin BPW Germany e.V.  
Uta Zech  
T (0179) 54 66 098  
u.zech@bpw-germany.de

Vereinsregister  
22VR2307 AG Wiesbaden

EU-Transparenz-Register Nr.  
836392015840-91

## EQUAL PAY DAY 2022

Die digitale Transformation bringt eine beschleunigte Dynamik in den Arbeitsmarkt. Neue, agile Arbeitsformen, mobiles und flexibles Arbeiten, Social Entrepreneurship, aber auch technische und digitale Lösungen für körperlich schwere Arbeiten bergen Chancen für mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Neben Chancen gehen mit der Digitalisierung aber auch Risiken für die Gleichstellung einher. Wie kann die Digitalisierung also Lohngerechtigkeit fördern?

Unter dem Motto „**Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt!**“ präsentiert die Kampagne **Lösungsmöglichkeiten für eine lohngerechte Arbeitswelt.**

### Daten und Fakten

- Die Lohnlücke liegt in Deutschland bei 18 % ([Statistisches Bundesamt, 2021](#)).
- Deutschland ist im europäischen Vergleich auf einem der letzten Plätze – der Europäische Gender Pay Gap beträgt rund 14,1 % ([Eurostat, 2020](#)).
- Die Unterschiede fallen in Westdeutschland und Berlin mit 20 % deutlich höher aus als im Osten mit 6 % ([Statistisches Bundesamt, 2021](#)).
- Mit der Rente wächst die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen sogar auf 53% Unterschied in den Alterssicherungseinkommen ([4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland](#)).
- Deutschland hat den größten Gender Pension Pay Gap unter den OECD-Staaten, der je nach Datenlage zwischen 30 und 50 Prozent liegt ([IW, 2020](#)).
- In der IT-Branche ist der Gender Pay Gap mit 8-13% deutlich niedriger, er steigt aber mit zunehmenden Alter an ([Expertise zum Dritten Gleichstellungsbericht, 2020](#)).
- Frauen machen insgesamt einen geringeren Anteil der Belegschaft in dieser Branche aus. So sind ca. 80% aller Software-Entwickler Männer und unter 10 % der Startups im Bereich Digitalisierung werden von Frauen gegründet ([D21-Digital-Index 2020/2021 Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft in Deutschland](#)). Frauen entgehen damit nicht nur Jobs im IT-Sektor; auch ihre Perspektive als Nutzerinnen von IT-Produkten fehlt.
- Frauen nehmen seltener als Männer an berufsbezogenen Weiterbildungen teil, so z.B. ist das Verhältnis **43 % Frauen und 57 % Männer bei Schulungen am Arbeitsplatz**. Dies liegt unter anderem daran, dass Frauen vermehrt in Teilzeit und seltener in Leitungspositionen arbeiten sowie häufiger Aufgaben der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen ([Expertise zum Dritten Gleichstellungsbericht](#)). Fortbildungen sind aber im Rahmen der Digitalisierung der Wirtschaft besonders wichtig, da Mitarbeitende sich neues Wissen in immer kürzeren Abständen aneignen müssen, um mit der technologischen Entwicklung am Arbeitsmarkt Schritt zu halten.
- Frauen üben im Durchschnitt seltener Tätigkeiten aus, die von Computern übernommen werden können, als Männer. So gehen Studien davon aus, dass Tätigkeiten in Fertigungsberufe, in denen hauptsächlich Männer beschäftigt sind, größtenteils von Maschinen übernommen werden können. Dahingegen sind viele Tätigkeiten im Rahmen von Dienstleistungsberufen, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, nur schwer zu ersetzen. Allerdings sind über alle Berufe betrachtet, die Unterschiede im Substituierbarkeitspotenzial zwischen Frauen und Männern nur graduell und deshalb ist die Aussage, dass Männer stärker von der Digitalisierung betroffen sind, zu pauschal ([Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#)).

save the date:  
**Equal Pay Day** am  
7. März 2022

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 Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.





Damit Frauen ihre Chancen am digitalisierten Arbeitsmarkt erkennen und nutzen können, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Gemeinsam wollen wir dafür sorgen, dass die digitale Transformation zu mehr Lohngerechtigkeit führt. Folgende Studien fassen das Spannungsfeld zusammen und bieten Lösungsansätze:

**I. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten** ist das Motto des **Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht** - [hier](#) nachzulesen:

Das Gutachten stellt fest, dass technische Entwicklungen keineswegs bereits vorhandene Diskriminierungen fortschreiben müssen. Sie können hingegen diese besser sichtbar machen und zur Beseitigung beitragen, so z.B. unbewusste Vorannahmen bezüglich des Geschlechts (*unconscious bias*) entzerren - (*de-biasing*). Das Gutachten gibt darum für eine geschlechtergerechte Transformation u.a. folgende Handlungsempfehlungen:

- Entwicklung von Modellen für einen diskriminierungsfreien Einsatz von algorithmischen Systemen
- Förderung einer geschlechtergerechten Arbeits- und Organisationskultur und Aufgabe der Präsenzkultur, damit Möglichkeiten des mobilen Arbeitens genutzt werden können.
- Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes

**II. D21 DIGITAL INDEX 2020/2021 - Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft**

Der Index ([hier abrufbar](#)) misst, wie weit die deutsche Gesellschaft mit dem digitalen Wandel Schritt hält. Aus den Ergebnissen der Untersuchung können u.a. folgende Handlungsempfehlungen zur Förderung von Lohngerechtigkeit:

- Gleiche Chancen bei digitaler Bildung: Pädagogische Konzepte für Aus- und Weiterbildung sowie berufliche Beratung sind vorurteilsfrei und geschlechterneutral zu gestalten.
- Frauen müssen bei der Entwicklung mobiler Arbeitsprozesse konsequent beteiligt werden.
- Dies alles geht nur unter Sicherstellung einer chancengleichen Bereitstellung der Ausrüstung (IT-Hardware und Tools).

Weitere Informationen bietet die Kampagnen-Webseite [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de). Aktuelle Meldungen rund um Lohngerechtigkeit und das Kampagnenmotto 2022 „**Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt!**“ finden sich auch auf den **Social Media Kanälen** bei Facebook (@equalpayday), Twitter (@BPW\_Germany), Instagram (@equalpayday.de) und LinkedIn (@Equal Pay Day Deutschland).

Für Interviews steht Uta Zech, seit 2016 Präsidentin des Business and Professional Women (BPW) Germany, über [presse@equalpayday.de](mailto:presse@equalpayday.de) zur Verfügung.

## Kontakt EPD-Team:

Maximilian Kalk, Kampagnenkoordination Equal Pay Day  
Telefon: +49 (0)30 311 705 17 | Mail: [info@equalpayday.de](mailto:info@equalpayday.de)

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 Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.