

**equal
pay**

day, -

**6. März 2024
ist Equal Pay Day**

Höchste Zeit



**für
equal pay!**



save the date:
Equal Pay Day am
6. März 2024

EQUAL PAY DAY KAMPAGNE 2024

Der Ausspruch „Zeit ist Geld“ ist mehr als nur eine leere Floskel. Denn der Gender Pay Gap, also die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, wird durch Unterschiede in der (Arbeits-)Zeit mitverursacht. 2 Prozentpunkte des Gender Pay Gaps von insgesamt 18 Prozent lassen sich allein auf den geringeren Beschäftigungsumfang von Frauen zurückführen ([Statistisches Bundesamt | Wista | 4 | 2021](#), S. 117). Dahinter stehen Fragen danach, wie Frauen und Männer ihre Zeit verbringen, wie sie ihr Leben zwischen Erwerbsarbeit, unbezahlter Arbeit und Freizeit aufteilen, wie dies gesellschaftlich und monetär bewertet wird, und welche Rahmenbedingungen und Strukturen die Entscheidungen darüber beeinflussen.

Unter dem Motto „**Höchste Zeit für equal pay!**“ beleuchtet die Equal Pay Day Kampagne 2024 und der Equal Pay Day am 6. März 2024 diese Fragestellungen und zeigt gleichzeitig Lösungsansätze auf, wie eine (zeit-)gerechtere Zukunft, moderne Arbeitswelt und Gleichstellung der Geschlechter zusammen gedacht werden können.

Daten und Fakten

- Die Lohnlücke liegt in Deutschland bei 18 Prozent ([Statistisches Bundesamt 2023, Nr. 036](#)).
- Deutschland ist im europäischen Vergleich auf einem der letzten Plätze – der europäische *Gender Pay Gap* beträgt rund 13 Prozent ([Eurostat, 2022](#)).
- Die Unterschiede fallen in Westdeutschland und Berlin mit 19 Prozent deutlich höher aus als im Osten mit 7 Prozent ([Statistisches Bundesamt 2023, Nr. 036](#)).
- Das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften, auch Gender Pension Gap genannt, liegt in Deutschland bei 29,9 Prozent. Die Alterseinkünfte von Frauen waren damit durchschnittlich knapp ein Drittel niedriger als die von Männern ([Statistisches Bundesamt 2023, Nr. N015](#)).
- Frauen arbeiten fast dreimal so häufig in Teilzeit wie Männer, vor allem da Frauen den Großteil der Sorgeverantwortung übernehmen. (vgl. [Gender Gap Simulator 2023](#), Szenario 2) Während im Schnitt 66 Prozent der Frauen mit Kindern und 35 Prozent der Frauen ohne Kinder in Teilzeit arbeiten, sind es nur 12 Prozent der Männer ohne Kinder und sogar nur 7 Prozent der Männer mit Kindern ([Statistisches Bundesamt 2023, Nr. N012](#)).
- Gender Hours Gap von 18 Prozent: Während Frauen 2022 im Schnitt 121 Stunden pro Monat einer bezahlten Arbeit nachgingen, waren es bei den Männern 148 Stunden ([Gender Gap Simulator 2023](#)).

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.

Gefördert vom:



**equal
pay**
day, -

- Teilzeitarbeit führt zu einem niedrigeren durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von 32 Prozent für Frauen ([Gender Gap Simulator 2023](#)).
- Arbeit in Teilzeit wird schlechter vergütet (sog. Part-Time-Wage-Gap): Frauen in Teilzeit verdienen durchschnittlich 17 Prozent weniger pro Stunde als Frauen in Vollzeit ([DIW 2019](#)).
- Teilzeitarbeit ist eine der Ursache für den Gender Pension Gap von 29,9 Prozent zwischen Männern und Frauen ([Statistisches Bundesamt 2023, Nr. N015](#)) und für das erhöhte Risiko von Altersarmut für Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt: Armutsgefährdung sowie materielle und soziale Entbehrung bei älteren Menschen).
- Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen gleichen sich immer weiter an und sind nicht auf das Geschlecht, sondern auf den aktuellen Beschäftigungsstatus zurückzuführen: Teilzeitbeschäftigte würden gerne länger arbeiten, Vollzeitbeschäftigte kürzer ([DIW Wochenbericht 38/2018](#)). Diese ungleiche Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern entspricht also nicht unbedingt den Wünschen, sondern hat viel mit stereotypen Rollenzuschreibungen und strukturellen Hürden bei der Realisierung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit zu tun.

Für Interviews stehen Birte Siemonsen, Präsidentin des Business and Professional Women (BPW) Germany, und Uta Zech, Leiterin der Equal Pay Day Kampagne, über presse@equalpayday.de zur Verfügung.

Weitere Informationen bietet die Kampagnen-Webseite www.equalpayday.de. Aktuelle Meldungen rund um Lohngerechtigkeit und das Kampagnenmotto 2024 „**Höchste Zeit für equal pay!**“ finden Sie auch auf den **Social Media Kanälen**:





AUSGANGSPUNKT KAMPAGNE 2024

Das Thema (Arbeits-)Zeit, das häufig als Generationenkonflikt heraufbeschworen wird, ist auch eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Wie frei sind Frauen und Männer darin, wie sie ihre Zeit nutzen? Noch immer arbeiten Frauen fast dreimal so häufig in Teilzeit wie Männer, vor allem da Frauen den Großteil der Sorgeverantwortung übernehmen. (Vgl. [Statistisches Bundesamt 2023, Nr. N012](#)) Diese Diskrepanz in den Arbeitszeiten hat elementare Auswirkungen auf den Gender Pay Gap von 18 Prozent.

Studien zu Arbeitszeitwünschen zeigen derweil, dass Männer und Frauen ihre Arbeitszeit angleichen möchten. Wie kann ein Umbau der Arbeitswelt gestaltet werden, der diesen Wünschen Rechnung trägt und gleichzeitig die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern adressiert? Wie lassen sich die Arbeitszeitwünsche und die Herausforderungen des demographischen Wandels zusammenbringen? Welche Arbeitszeitmodelle können Unternehmen anbieten, sodass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen Arbeitszeiten reduzieren und auch wieder ausweiten können? Welche politische Unterstützung benötigen sie dabei? Wie müssten Arbeitszeiten gestaltet werden, damit alle Geschlechter gleichermaßen Fürsorgeaufgaben übernehmen können? Welche Strukturen müssen beseitigt werden, damit sich Frauen auch frei für Vollzeit und Männer für Teilzeitarbeit entscheiden können? Wie kann Führung in Teilzeit aussehen, damit Teilzeit kein „Karrierekiller“ mehr ist? Wie können negative Stereotype, die mit Teilzeit verbunden sind, überwunden werden?

Über die Erwerbsarbeit hinaus stellt sich die Frage, was wir brauchen, damit Frauen und Männer gleichermaßen über genügend Zeit verfügen, um Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Freizeit erfüllend miteinander zu vereinbaren und selbstbestimmt ihre Wünsche hierzu umzusetzen. Mit diesen Herausforderungen setzt sich die aktuelle Kampagne „**Höchste Zeit für equal pay!**“ auseinander und zeigt Visionen und Lösungsmöglichkeiten auf, die positive Effekte auf den Gender Pay Gap haben.

Ansätze, die in der Diskussion stehen, reichen von Langzeitarbeitskonten über die Familienarbeitszeit und ein Wahlarbeitszeitgesetz bis hin zur allgemeinen Arbeitszeitverkürzung mit einer 4-Tage-Woche oder einem 6-Stunden-Tag. Auch Möglichkeiten von Jobsharing oder Führung in Teilzeit versuchen Lösungen für die genannten Probleme anzubieten. All diesen Modellen ist gemeinsam, dass sie die Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern aufbrechen wollen und damit die Lohnlücke verringern. Sie tragen dazu bei, mehr Partnerschaftlichkeit und Selbstbestimmung bei der Aufteilung von Sorgearbeit zu erreichen. Pilotprojekte wie die 4-Tage-Woche in Island oder Großbritannien weisen darauf hin, dass auch Unternehmen von diesen Ansätzen profitieren, da Beschäftigte produktiver, glücklicher und gesünder sind.

Für das Jahr 2022 hat das [Statistische Bundesamt](#) insgesamt eine Lohnlücke von durchschnittlich 18 Prozent errechnet. Damit bleibt die Lohnlücke im Vergleich zum Vorjahr



konstant, nachdem sie seit 2017 langsam gesunken war. Zudem belegt Deutschland im europäischen Vergleich einen der letzten Plätze – der europäische *Gender Pay Gap* beträgt rund 13 Prozent ([Eurostat, 2022](#)). Das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften, auch Gender Pension Gap genannt, liegt in Deutschland bei 29,9 Prozent. Die Alterseinkünfte von Frauen waren damit durchschnittlich knapp ein Drittel niedriger als die von Männern ([Statistisches Bundesamt 2023, Nr. N015](#)).

Die EPD Kampagne 2024 will die Auswirkungen von (Arbeits-)Zeit auf den Gender Pay Gap abbilden, die dahinter liegenden Strukturen sichtbar machen und neue Ideen für eine Transformation der Arbeitswelt liefern. Um eine zeitgerechte Arbeitswelt für alle zu gestalten, sollten dabei folgende Bereiche in den Fokus rücken:

- **Zeitverteilung zwischen Care-Arbeit und Erwerbsarbeit: Auswirkungen auf den Gender Pay Gap**
- **Teilzeit: Folgen für die Lohnentwicklung im Lebensverlauf, für die Karriere und für Rentenansprüche**
- **Arbeitszeitgestaltung: Führen in Teilzeit, verkürzte Wochenarbeitszeit, familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche**
- **Flexibilisierung und Verdichtung von Arbeit im Zuge der Digitalisierung**
- **Verbesserungsansätze und Visionen**

Unter dem Motto **Höchste Zeit für equal pay!** fordert die Kampagne darum auf, sich mit eigenen Testimonials für Equal Pay und eine gerechte Verteilung von Zeit einzusetzen.

Die Kick-off Veranstaltung findet am **13. Oktober 2023 von 11:00 – 12:00 Uhr** als Livestream-Veranstaltung statt. In einer interaktiven Onlineveranstaltung zur Vernetzung der Mitstreitenden am **14. November 2023 von 12:00 – 13:30 Uhr** werden praktische Hinweise zur Durchführung von Aktionen am EPD und die Hintergründe des Kampagnenthemas vorgestellt.

Der Equal Pay Day mit bundesweiten Aktionen zum Thema Entgeltgleichheit findet am 6. März 2024 statt.



EQUAL PAY DAY FAKTENBLATT

Der Equal Pay Day (EPD) markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied. Laut Statistischem Bundesamt beträgt dieser aktuell in Deutschland 18 Prozent. Auf ein Kalenderjahr umgerechnet, ergeben sich daraus 66 Tage, die Frauen zum Jahresanfang unentgeltlich arbeiten müssen (18 Prozent von 365 Tagen). Im Jahr 2024 fällt der Equal Pay Day aufgrund des Schaltjahres auf den 6. März.

Lohngleichheit ist eine Frage der Gerechtigkeit und ein wichtiges Anliegen verschiedenster Akteur:innen – von Arbeitnehmenden über Unternehmen bis hin zur Zivilgesellschaft. Gleicher Lohn für Frauen und Männer ist ein Gewinn für alle. Ziel des Equal Pay Day ist es, faire Einkommensperspektiven für alle Geschlechter in Deutschland zu schaffen, denn gleiche und gleichwertige Arbeit muss gleich entlohnt werden.

Der Equal Pay Day (EPD) wurde 2008 auf Initiative des **Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.** erstmals in Deutschland durchgeführt und wird vom **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** gefördert. Der Tag für gleiche Bezahlung hat seinen Ursprung in den USA. Vor 35 Jahren entwickelten die amerikanischen Business and Professional Women mit der Red Purse Campaign ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf und die roten Taschen avancierten bundesweit zum Symbol des Equal Pay Day. Inzwischen gibt es den Equal Pay Day in 32 Ländern.

Daten und Fakten

Kampagnenname:	Equal Pay Day
Kampagnenstart:	2008
Website:	www.equalpayday.de
Initiator:	Business and Professional Women Germany (BPW Germany) e.V.
Förderer:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Schwerpunkte:

- Die Equal Pay Day Kampagne macht auf den Gender Pay Gap aufmerksam.
- Die Kampagne klärt über die Gründe für Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern auf und schafft ein Bewusstsein für die Problematik.
- Wir zeigen Lösungen für die Schließung der Lohnlücke auf, um so die Abschaffung des Gender Pay Gap voranzutreiben.



MEILENSTEINE

- 2023: Wie durch ein Brennglas zeigt der Kulturbereich, was heute noch der gleichen Bezahlung von Männern und Frauen im Weg steht – und wie viel wir gewinnen, wenn alle Geschlechter gleichermaßen ihre Ideen umsetzen können. Mit dem Motto **Die Kunst der gleichen Bezahlung** wird dies sichtbar gemacht. Außerdem findet nach **15 Jahren Equal Pay Day** ein Zukunfts-Kongress statt.
- 2022: Während der Corona-Pandemie hat die Digitalisierung der Arbeitswelt einen gewaltigen Schub erfahren und die Machbarkeit, die Risiken und die Chancen von flexiblem und mobilem Arbeiten aufgezeigt. Die Kampagne für den Equal Pay Day 2022 beleuchtet deshalb die digitale Transformation unter dem Motto **"Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt"**.
- 2018: **Transparenz als erster Schritt:** Seit dem 6. Januar 2018 können Beschäftigte nach dem im Sommer 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetz einen Auskunftsanspruch geltend machen. Damit ist es in Deutschland erstmals möglich, Auskunft über Lohnstrukturen am Arbeitsplatz zu erhalten und Transparenz einzufordern. Zugleich sind Unternehmen aufgefordert, sich mit den Entgeltstrukturen auseinanderzusetzen. Die Equal Pay Day Kampagne unterstützt diese Entwicklung mit dem Schwerpunktthema „Transparenz gewinnt.“.
- 2017: **10 Jahre Equal Pay Day:** Der Equal Pay Kongress im Paul-Löbe-Haus markiert eine wichtige Zäsur in der Kampagnenarbeit: Nach jahrelanger Aufklärung über die vielfältigen Ursachen der Lohnlücke setzt die Kampagne nun verstärkt auf die praktische Umsetzung von Equal Pay. Während des Kongresses wird ein umfangreicher [Maßnahmen- und Forderungskatalog](#) ausgearbeitet. Er richtet sich an Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Wissenschaft und Medien.
- 2009: **Land der Ideen:** Für die Einführung des Equal Pay Day in Deutschland erhalten die Initiatorinnen den Innovationspreis *Ausgewählter Ort im Land der Ideen*. Im selben Jahr ruft BPW International den Equal Pay Day zum internationalen Aktionstag aus.
- 2008: **Geburtsstunde des deutschen Equal Pay Day:** Der BPW Germany e.V., eines der größten und ältesten Netzwerke für berufstätige Frauen, startet 2007 die Initiative Rote Tasche und legt damit den Grundstein für die bundesweite Einführung des Equal Pay Day am 15. April 2008.