

6. März 2024  
ist **Equal Pay Day**

**equal  
pay**

**day, -**

Höchste Zeit



für  
**equal pay!**

Unter dem Motto **Höchste Zeit für equal pay!** rückt die diesjährige Kampagne den Faktor Zeit in den Fokus. Denn die ungleiche Zeitaufteilung von Frauen und Männern zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit hat zur Folge, dass Frauen oft in Teilzeit arbeiten und so im gesamten Lebensverlauf bei der Lohnentwicklung, Karriere und Rente benachteiligt werden. Dies ist eine bedeutende Ursache für den Gender Pay Gap von 18 Prozent in Deutschland. Die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit ist oftmals das Resultat stereotyper Rollenzuschreibungen und struktureller Hürden: Wie frei sind Frauen und Männer darin, wie sie ihre Zeit nutzen? Was muss sich ändern, damit Care-Arbeit, Erwerbsarbeit und Freizeit paritätisch aufgeteilt werden?

## Die Fakten

- 📌 Frauen arbeiten fast dreimal so häufig in Teilzeit wie Männer, da vor allem Frauen den Großteil der Sorgeverantwortung übernehmen.<sup>1</sup>
- 📌 Part Time Wage Gap: Arbeit in Teilzeit wird schlechter vergütet. Frauen in Teilzeit verdienen durchschnittlich 17 Prozent weniger pro Stunde als Frauen in Vollzeit.<sup>2</sup>
- 📌 Gender Hours Gap von 18 Prozent: Frauen gingen 2022 im Schnitt 121 Stunden pro Monat einer Erwerbsarbeit nach, Männer 148 Stunden.<sup>3</sup>
- 📌 Gender Pension Gap von 29,9 Prozent: Teilzeitarbeit ist eine der Ursachen für das erhöhte Risiko von Altersarmut von Frauen.<sup>4</sup>

Doch vielleicht ist Teilzeit gar nicht das Problem, sondern die Lösung? Studien zeigen, dass Männer oft mehr Familienverantwortung übernehmen und Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit erhöhen wollen. Welche Auswirkungen hätten Arbeitszeitverkürzungen wie die 4-Tage-Woche oder eine neue Vollzeit mit weniger Wochenstunden? Könnte so auch der Fachkräftemangel verringert werden? Und was bewirken Jobsharing in Führungspositionen oder die Digitalisierung im Kampf gegen die Lohnlücke?

**Die Equal Pay Day Kampagne 2024 macht sich auf den Weg, Lösungen für eine gerechte Zeitverteilung und damit für eine Verringerung des Gender Pay Gaps aufzuzeigen.**

#### **Quellenangaben**

1 Statistisches Bundesamt 2023, Nr. N012:

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_N012\\_12.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_N012_12.html)

2 DIW 2019: [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.701691.de/part-time\\_wage\\_gap.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.701691.de/part-time_wage_gap.html)

3 Gender Gap Simulator 2023: <https://service.destatis.de/DE/paygap/>

4 Statistisches Bundesamt 2023, Nr. N015:

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23\\_N015\\_12\\_63.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_N015_12_63.html)

# Machen Sie mit!

**Kampagnenmaterial, Aktionstipps,  
Social-Media-Vorlagen sowie weitere  
Informationen zur Equal Pay Day Kampagne:**  
[www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)

Das Kampagnen-Team erreichen Sie unter:  
Tel. +49 (0)30 31 17 05 17  
[info@equalpayday.de](mailto:info@equalpayday.de)

#EqualPayDay #EqualPay #epd24  
#GenderPayGap #Lohnlücke  
#HöchsteZeitFürEqualPay

## Unsere Social Media Kanäle

 [equal-pay-day-deutschland](#)

 [BPW\\_Germany](#)

 [equalpayday](#)

 [equalpayday.de](#)

Initiiert vom:



**BPW GERMANY**

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend