

Wird diese Nachricht nicht richtig dargestellt, klicken Sie bitte [hier](#).

**equal
pay**

day, -

Equal Pay Day **NEWSLETTER**

Berlin, den 8.2.2024

**equal
pay**

day, -

Höchste Zeit

am **6. März**
ist **Equal
Pay Day**



für
equal pay!

www.equalpayday.de

Betreff: **Das digitale Journal zur Equal Pay Day Kampagne ist da**
Berlin, 8.2.2024

Hallo liebe Leser:innen!

Es ist so weit: Das digitale Journal zum aktuellen Kampagnenthema „Höchste Zeit für equal pay!“ ist online! Gemeinsam mit den Autor:innen machen wir uns darin auf den Weg, Lösungen für eine gerechte Zeitverteilung und damit für eine Verringerung des Gender Pay Gaps aufzuzeigen. Denn: Der Gender Pay Gap beträgt nach wie vor 18%. Das hat das Statistische Bundesamt im Januar verkündet.

Die Ursachen dafür sind vielfältig: Frauen arbeiten u.a. seltener in Führungspositionen, häufiger in unterbewerteten und unterbezahlten Berufen und häufiger in Teilzeit, was mit einem schlechteren Stundenlohn einhergeht. Doch selbst bei vergleichbarer Branche, Qualifikation und Position verdienen Frauen 6% weniger pro Stunde als Männer. Damit hat sich der bereinigte Gender Pay Gap im Vergleich zum Vorjahr immerhin um einen Prozentpunkt verringert, während der unbereinigte das vierte Jahr in Folge bei 18% liegt.

Jetzt heißt es erst recht: Es ist höchste Zeit für equal pay! Ansätze, wie wir den Gender Pay Gap reduzieren können, findet ihr ab Donnerstag, den 8. Februar im digitalen Journal zur aktuellen Kampagne. Wer sich mit uns für equal pay einsetzen möchte, kann sich als Testimonial und über den Shop und die Aktionen an unserer Kampagne beteiligen.

Auch abgesehen von der Veröffentlichung des aktuellen Gender Pay Gaps war im Januar viel los! Das BMFSFJ hat die Bewerbungsphase für den German Equal Pay Award eröffnet. Das Statistische Bundesamt zeigt einmal mehr, dass Care-Arbeit einen großen Teil dazu beiträgt, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten. Und laut einer Studie des DIW wirken sich Frauen in Führungspositionen positiv auf den Gender Pay Gap in Unternehmen aus.

Veröffentlichung des digitalen Journals zum Equal Pay Day

Was muss sich ändern, damit Care-Arbeit, Erwerbsarbeit und Freizeit paritätisch aufgeteilt werden können? Ist die 4-Tage-Woche eine Lösung oder verkürzte Vollzeit? Was können Jobsharing oder Digitalisierung dazu beitragen? Diesen Fragen gehen wir im digitalen Journal zum aktuellen Kampagnenthema auf den Grund.

Zahlen und Fakten liefert Clara Schäper, wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIW. Die Autorin Teresa Bücker, Karsten Kassner vom Bundesforum Männer und Lilly Schön vom Zukunftsforum Familie beleuchten den gesellschaftlichen Aspekt. Drei Arbeitgeber:innen aus Handwerk, kommunaler Verwaltung und Non-Profit-Organisation stellen ihre individuellen Ansätze zur 4-Tage-Woche für diese ganz unterschiedlichen Branchen vor. Was Digitalisierung zu fairer Bezahlung beitragen kann, beantwortet Dorothea Winter, die an der Schnittstelle von Philosophie, Ethik und Künstlicher Intelligenz forscht. Chancen und Herausforderungen des Jobsharing zeigen Katrin Terwiel und Ayse Semiz-Ewald, die sich eine Führungsposition bei der Deutschen Telekom AG teilen. Frau Prof. Dr. Isabell Hensel schlägt Wahlarbeitszeiten als Lösungsansatz vor, und die Satirikerin Ella Carina Werner betrachtet das Kampagnenthema in einer Glosse.

Das Journal findet ihr [hier](#). Erstmals erscheint das Journal ausschließlich digital, da die Kürzungen im Haushaltsbudget des BMFSFJ auch Auswirkungen auf das Equal Pay Day Projekt haben. Auf Nachfrage an info@equalpayday.de stellen wir gerne eine Druckdatei zur Verfügung.



Jetzt ein Zeichen für equal pay setzen!

Unsere Kampagne ist in vollem Gange! Auf unseren Kanälen auf [Instagram](#), [Facebook](#) und [LinkedIn](#) sowie auf unserer [Website](#) bekommt ihr alle Zahlen, Fakten und Informationen rund ums Thema „Höchste Zeit für equal pay!“. Vertreter:innen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sowie aus unserer Community zeigen in ihren Visionen, was es braucht, um Entgeltgleichheit Realität werden zu lassen. Auch ihr könnt euch [hier](#) als Testimonial für die Kampagne eintragen und ein Statement dazu abgeben, welche Veränderungen wir für eine zeitgerechte Zukunft brauchen – ob auf politischer, wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder persönlicher Ebene. Wir freuen uns auf eure Visionen!

Inspiration und Infos zum aktuellen Kampagnenthema findet ihr [hier](#) in der Aufzeichnung unserer Kick-off Veranstaltung. Ihr wollt euch über Aktionen zum Equal Pay Day am 6. März informieren oder habt selbst eine geplant? Dann schaut gerne [hier](#) auf unserer Aktionslandkarte vorbei! Und auch unser Shop steht [hier](#) mit Artikeln bereit, mit denen ihr auf equal pay aufmerksam machen könnt.



KI und equal pay: Podcastfolge mit Dorothea Winter

Inwieweit können KI und Digitalisierung helfen, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit fairer aufzuteilen? Wie können sie auch bei Arbeiten, die vor Ort verrichtet werden müssen, zu mehr Flexibilität führen? Und welche Grenzen sollten nicht überschritten werden? Darüber spricht Natascha mit Dorothea Winter, die an der höchst interessanten und relevanten Schnittstelle von Philosophie, Digitalisierung und KI forscht.

[Hier](#) geht es zur Folge. Viel Spaß beim Anhören!

Der German Equal Pay Award geht in die dritte Runde

Auch 2024 wird das BMFSFJ wieder den German Equal Pay Award verleihen. Im Rahmen des Unternehmensprogramms „Entgeltgleichheit fördern. Unternehmen beraten, begleiten, stärken“ zeichnet er Unternehmen aus, die sich in besonderer Weise für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in ihren eigenen Reihen engagieren. Dabei richtet sich der German Equal Pay Award nicht nur an Unternehmen, Organisationen und Vereine, welche bereits geringe Entgeltunterschiede und deutliche Fortschritte in diesem Bereich vorweisen können, sondern auch an jene mit innovativen Ideen und Konzepten zur Umsetzung von Entgeltgleichheit. Bewerbungen sind ab sofort wieder möglich!

Die Bewerbungen können bis Ende März [hier](#) eingereicht werden.

Betreuung von Angehörigen als Grund für Teilzeitarbeit

Laut einer aktuellen Auswertung des Statistischen Bundesamts geben 24% der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland die Betreuung von Kindern, Menschen mit Behinderungen oder pflegebedürftigen Personen als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Unter den teilzeitbeschäftigten Frauen sind es 29%, unter den teilzeitbeschäftigten Männern 7%. Unter jenen, die aufgrund der Betreuung von Angehörigen in Teilzeit arbeiten, wollen 68% die Betreuung selbst übernehmen, steht für 9% zu den benötigten Tageszeiten kein geeignetes Betreuungsangebot zur Verfügung, können 4% das Betreuungsangebot nicht bezahlen, finden 2% in der Nähe kein passendes Angebot, und sind für 16% andere Gründe ausschlaggebend.

Die Zahlen zeigen: Frauen und Mütter arbeiten besonders häufig in Teilzeit, weil sie Care-Arbeit übernehmen. Es braucht Lösungen, um Menschen, die gerne mehr Erwerbsarbeit übernehmen würden, bei der Care-Arbeit zu entlasten – und jene, die die Betreuung selbst übernehmen wollen, finanziell zu unterstützen. Wie das aussehen kann, erfahrt ihr in unserer aktuellen Kampagne.

Alle Zahlen gibt es [hier](#).

Neue Studie zu Frauen in Führungspositionen

Der Frauenanteil in Führungspositionen hat einen statistisch signifikanten Einfluss auf den betriebsspezifischen Gender Pay Gap: Das zeigt das aktuelle Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern sinken in einem Betrieb, je mehr Frauen dort in Führungspositionen sind. Die größeren Effekte sind dabei mit Blick auf den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene zu finden: Steigt in Unternehmen der Frauenanteil dort auf bis zu ein Drittel, sinkt der Gender Pay Gap um einen Prozentpunkt; bewegt sich der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene zwischen einem Drittel und zwei Dritteln, sinkt der Gender Pay Gap um etwa drei Prozentpunkte.

Mehr Informationen findet ihr [hier](#).



initiiert vom



gefördert vom



Wenn Sie diesen Newsletter (an: {EMAIL}) nicht mehr empfangen möchten, können Sie ihn [hier](#) abbestellen.

Direkte Antworten auf diese E-Mail können nicht verarbeitet werden. Anfragen richten Sie bitte direkt an das Equal Pay Day Team. Die Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

BPW Germany e.V. | Equal Pay Day | Schloßstraße 25 | D-12163 Berlin
T: +49.30.31 17 05 17 | F: +49.30.55 65 91 94 | info@equalpayday.de | www.equalpayday.de

Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. | Präsidentin: Birte Siemonsen
StNr: 27/657/53111 | Vereinsregister-Nr. beim AG Wiesbaden: 22 VR 2307 | www.bpw-germany.de

The International Federation of Business and Professional Women is an influential international network of business and professional women from about 90 countries in 5 continents with Consultative Status at ECOSOC/United Nations. Founded in 1930, BPW International develops the professional, leadership and business potential of women on all levels through our mentoring, networking, skill building and economic empowerment programs and projects around the world.