

Den Gender Pay Gap gibt es nicht?

Falsche Annahmen entkräften

„Der Gender Pay Gap existiert nicht“, „Frauen sind selbst schuld“, „Männer arbeiten mehr als Frauen“: Als Gleichstellungskampagne, die sich für equal pay und die Reduzierung des Gender Pay Gaps einsetzt, sind wir immer wieder mit Gegenwind und Falschinformationen konfrontiert. Ob in Kommentarspalten auf Social Media oder in privaten Gesprächen: Die wachsende Zustimmung für rechte Parteien und das zunehmend antifeministische gesellschaftliche Klima machen sich in unserer Arbeit, aber auch in unserem Alltag bemerkbar. Dieses Argumentarium räumt mit falschen Annahmen auf und gibt euch Hilfestellungen an die Hand, wie ihr für Gleichstellung argumentieren könnt.

1. Der Gender Pay Gap von 18 % existiert nicht.

Der unbereinigte Gender Pay Gap wird jedes Jahr vom Statistischen Bundesamt nach europaweit einheitlichen Kriterien ermittelt. Zudem ist der Gender Pay Gap wissenschaftlich belegt.

2023 lag der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland bei 18 %. Er beschreibt nicht, dass Frauen für die gleiche Arbeit 18 % weniger Lohn als Männer bekommen, sondern dass sie im Vergleich des durchschnittlichen Verdiensts aller Arbeitnehmer:innen in Deutschland 18 % weniger Stundenlohn als Männer erhalten. Das hat strukturelle Ursachen, zum Beispiel, dass Frauen häufiger in unterbewerteten und unterbezahlten Berufen, seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit arbeiten, was schlechter vergütet wird. Um den Einfluss dieser Merkmale wird der (unbereinigte) Gender Pay Gap mithilfe statistischer Methoden „bereinigt“. Übrig bleibt der bereinigte Gender Pay Gap, der aktuell bei 6 % liegt. Das bedeutet: Frauen bekommen auch bei vergleichbarer Tätigkeit hinsichtlich Beruf, Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikation oder Karrierelevel im Durchschnitt einen um 6 % geringeren Stundenlohn als ihre männlichen Kollegen. „Unbereinigt“ und „bereinigt“ sind demnach statistische Begriffe und haben nichts mit ungenauer oder vorläufiger und korrekter Lohnlücke zu tun. Durch die statistische Bereinigung wird der unbereinigte Gender Pay Gap nicht kleiner, sondern Ursachen und damit Lösungen zum Abbau von Entgeltungleichheit aufgezeigt.

- Destatis (18.1.2024): Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 027. www.destatis.de
- Pfahl, S.; Unrau, E.; Lott, Y.; Wittmann, M. (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. WSI Report. www.wsi.de
- Sondergeld, V.; Wrohlich, K. (2024): Gender Pay Gap in einem Betrieb sinkt mit mehr Frauen in Führungspositionen. DIW Wochenbericht 3 / 2024. www.diw.de

2. Der bereinigte Gender Pay Gap von 6 %

a) ist nicht auf Verdienstdiskriminierung, sondern auf andere Ursachen zurückzuführen, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben.

Der bereinigte Gender Pay Gap gibt an, wie groß die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern wäre, wenn ansonsten alle Voraussetzungen für ihren Verdienst gleich wären.

Das bedeutet: Gleiche Qualifikation, Berufserfahrung, berufliche Tätigkeit, Position und Branche. Laut Statistischem Bundesamt, das die Zahlen jedes Jahr erhebt, beträgt der bereinigte Gender Pay Gap aktuell 6 % und kann daher als „Obergrenze“ für Verdienstdiskriminierung verstanden werden. Das bedeutet: Es ist zwar möglich, dass die ganzen 6 % durch Verdienstdiskriminierung rein aufgrund des Geschlechts zustande kommen. Jedoch wird davon ausgegangen, dass die Unterschiede geringer ausfallen würden, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analyse zur Verfügung stünden, wie Angaben zu Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Schwangerschaft, der Geburt von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Statistisch wird der Gender Pay Gap durch diese Merkmale „erklärt“. „Erklärt“ bedeutet aber nicht gerechtfertigt oder diskriminierungsfrei. Wenn eine Erwerbsunterbrechung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft und der Geburt von Kindern einen Teil des Gender Pay Gaps erklärt, heißt das nicht, dass eine geringere Vergütung aufgrund dieser Erwerbsunterbrechung angemessen ist. Gleiches gilt für die geringere Vergütung für Teilzeitarbeit, die häufig nicht freiwillig gewählt ist. Sondern darin begründet liegt, dass ein Großteil der Sorgearbeit von Frauen übernommen wird. Mütter sollten nicht aufgrund der Tatsache, dass sie Mütter sind, weniger Lohn erhalten als Männer. Denn nicht nur Mütter werden Mütter, auch Väter werden Väter – sie erhalten deswegen aber nicht weniger Lohn.

- Destatis (o.A.): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? www.destatis.de
- Destatis (23.3.2024): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung Nr. 073. www.destatis.de

b) ist ein statistischer Fehler.

Laut Statistischem Bundesamt, das die Zahlen jedes Jahr auf Basis der gleichen Datenquelle und Rechenmethode erhebt, ist der bereinigte Gender Pay Gap kein statistischer Fehler, sondern eine statistisch berechnete Größe.

Es gibt zahlreiche Studien, die unterschiedliche Fragestellungen zum Gender Pay Gap untersuchen. Sie verwenden unterschiedliche Datensätze, Methoden zur Berechnung oder betrachten nur bestimmte Gruppen von Beschäftigten, beispielsweise Führungskräfte oder Vollzeitbeschäftigte. So werden unterschiedliche Größenordnungen für den Gender Pay Gap angegeben. Deswegen können Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen und müssen sorgfältig gelesen werden, bevor die Ergebnisse verallgemeinert werden.

Der bereinigte Gender Pay Gap gibt an, wie groß die Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern wäre, wenn ansonsten alle Voraussetzungen für ihren Verdienst gleich wären. Also wenn sie über die Qualifikation und Berufserfahrung verfügen und die gleiche Tätigkeit und Beruf in der gleichen Position und Branche ausüben würden. Wenn in Datensätzen weitere lohnrelevante Einflussfaktoren zur Verfügung stehen, könnten diese in die Bereinigung einbezogen werden. Der bereinigte Gender Pay Gap könnte geringer ausfallen. Man sagt auch, dass ein größerer Teil des Gender Pay Gaps statistisch erklärt werden kann. Aber „erklärt“ bedeutet nicht gerechtfertigt oder diskriminierungsfrei.

→ Destatis (o.A.): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? www.destatis.de

c) existiert nicht. Wenn Frauen wirklich weniger für dieselbe Arbeit verdienen, würden Unternehmen nur noch Frauen einstellen.

Konkrete Fälle zeigen, dass Frauen für gleichwertige Arbeit weniger Lohn erhalten als ihre männlichen Kollegen.

Die Journalistin Birte Meier oder die Diplom-Kauffrau Suanne Dumas beispielsweise haben gleiche Bezahlung gerichtlich erstritten. Außerdem werden mit dieser Aussage Ursache und Wirkung verdreht. Es ist kein naturgegebener Fakt, dass Frauen weniger Lohn erhalten als Männer. Dieser Unterschied wird ermittelt, nachdem Frauen und Männer bereits eine Erwerbsarbeit begonnen haben, und nicht davor. Insofern geht die Logik dieses Arguments nicht auf. Zwar gibt es tatsächlich Unternehmen, die bevorzugt Frauen einstellen und ihnen weniger Lohn zahlen. Doch nicht alle Arbeitgeber:innen nutzen dieses gesellschaftliche Ungleichgewicht aus.

→ Destatis (o.A.): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? www.destatis.de

→ Spiegel (29.8.2023): Birte Meier einigt sich mit ZDF auf Vergleich. www.spiegel.de

→ Stiftung Warentest (20.9.2023): Ein Sieg für alle Frauen. www.test.de

3. Frauen leben im Schnitt länger, bekommen somit länger Rente und kosten länger Sozialausgaben. Damit wird für den Gender Pay Gap kompensiert.

Eine Verrechnung von Lebensdauer, Sozialausgaben und Einkommen ist sowohl ethisch als auch moralisch indiskutabel und existiert nicht.

Menschen können erkranken, ihre Arbeit verlieren oder aus familiären Gründen über Jahre kein Einkommen haben und Renten werden gezahlt, solange ein Mensch lebt. Außerdem: Würden Frauen mehr verdienen, würden sie auch mehr Sozialabgaben zahlen.

4. Frauen sind selbst schuld, weil sie

a) schlecht verhandeln.

Das Bundesarbeitsgericht Erfurt hat am 16. Februar 2023 per Grundsatzurteil entschieden, dass das Verhandlungsgeschick nicht ausschlaggebend für die Gehaltshöhe sein darf.

Das Problem sind oft Vorurteile am Verhandlungstisch. Eine australische Studie kommt beispielsweise zu dem Schluss, dass Frauen genauso gut im Verhandeln sind wie Männer und auch genauso oft nach Gehaltserhöhungen fragen – nur bekommen sie diese seltener als Männer. Einen Gehaltsrahmen anhand der Anforderungen festzulegen, die diese Position beinhaltet, ist eine Möglichkeit, gleiche Löhne für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig von unbewussten Vorurteilen zu zahlen.

- Spiegel (29.8.2023): Birte Meier einigt sich mit ZDF auf Vergleich. www.spiegel.de
- Artz, B.; Goodall, A. H.; Oswald, A. J. (2016): Do Women Ask? Warwick Economics Research Papers, No: 1127. www.warwick.ac.uk
- Australian Government; Workplace Gender Equality Agency (2018): Gender and Negotiation in the Workplace. www.wgea.gov.au

b) mehr Care-Arbeit und weniger Erwerbsarbeit übernehmen.

Dass Frauen mehr Care-Arbeit übernehmen als Männer, hat viel mit traditionellen Geschlechterrollen zu tun. Politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Voraussetzungen erschweren es, sich aus diesen Rollen zu lösen.

Mädchen wird eher beigebracht, empathisch zu sein und sich um andere Personen zu kümmern, während Jungen stets Stärke zeigen und andere finanziell versorgen sollen. Dass es so schwer ist, sich aus diesen Geschlechterrollen zu lösen, liegt auch daran, dass die politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Voraussetzungen dafür nicht ausreichend gegeben sind. So ist es häufig der Fall, dass Frauen nach Schwangerschaft, Geburt sowie Wochenbett weiterhin zuhause bleiben oder nur in vermindertem Umfang weiterarbeiten, weil Unternehmen es Männern nach wie vor erschweren, längere Elternzeit zu nehmen oder ihre Stunden zu reduzieren. Zudem fehlt oftmals eine ausreichende Infrastruktur für Kinderbetreuung. Auch das Ehegattensplitting begünstigt diese ungleiche Verteilung in seiner aktuellen Form: Denn steuerlich haben verheiratete Paare umso mehr Vorteile, je höher die Differenz zwischen ihren individuellen Einkommen ist. Dadurch werden Frauen Anreize gesetzt, gar nicht oder nur geringfügig erwerbstätig zu sein. Viele Paare mit Kindern bleiben schließlich bei der Aufteilung, die sich durch Schwangerschaft und Geburt ergibt: Die Mutter bleibt bei den Kindern und ist gar nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig, der Vater ist in vollem Umfang erwerbstätig. Dass viele Paare damit nicht zufrieden sind, zeigen jedoch Studien, laut denen Männer den Stundenumfang ihrer Erwerbsarbeit tendenziell verringern und Frauen tendenziell erhöhen wollen.

- FES (o.A.): Ehegattensplitting. www.fes.de
- BMFSFJ (2024): Familienreport 2024. www.bmfsfj.de
- Beckmannshagen, M.; Sperling, A. (2024): Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch. DIW Wochenbericht 16 / 2024. www.diw.de
- Destatis (23.3.2024): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3% (alt: 43,8%) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung Nr. 073. www.destatis.de

Wippermann, C. (2023): Männerperspektiven: Einstellungen von Männern zu Gleichstellung und Gleichstellungspolitik. Hrsg: Bundesforum Männer. www.maennerperspektiven.de

- UNDP (2023): 2023 Gender Social Norms Index (GSNI): Breaking Down Gender Biases: Shifting Social Norms Towards Gender Equality. www.hdr.undp.org

c) sich die falschen Berufe aussuchen.

Frauen suchen sich nicht die „falschen“ Berufe aus, sondern die Berufe, in denen Frauen überrepräsentiert sind, bekommen nicht die gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung, die sie verdienen.

Das zeigt sich am Beispiel der Pflege oder der Kinderbetreuung: Sie sind essenziell für eine funktionierende Gesellschaft, und gleichzeitig unterbewertet und unterbezahlt. So werden einige Fähigkeiten und Kompetenzen oder Belastungen bei frauendominierten Tätigkeiten anders oder gar nicht bewertet. Bei Erzieher:innen beispielsweise werden der Lärm oder das Heben von Kindern nicht als körperliche Belastung bewertet, ebenso wenig wird das Heben von Menschen bei Pfleger:innen als körperliche Belastung bewertet. Traditionelle Geschlechterrollen sind oftmals der Grund, weshalb Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen arbeiten. Dass Mädchen eher dazu ermutigt werden, empathisch zu sein und sich um andere Personen zu kümmern, führt dazu, dass Frauen häufiger in sozialen Berufen wie der Pflege oder der Kinderbetreuung arbeiten.

- Klammer, U.; Klenner, C.; Lillemeier, S.(2018): "Comparable Worth": Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de
- UNDP (2023): 2023 Gender Social Norms Index (GSNI): Breaking Down Gender Biases: Shifting Social Norms Towards Gender Equality. www.hdr.undp.org

5. Frauen sind eher für soziale Berufe und Care-Arbeit gemacht als Männer.

Diese These ist wissenschaftlich nicht belegt. Ungeachtet davon, ob Frauen „von Natur aus“ eher für soziale Berufe und Care-Arbeit gemacht sind als Männer: Das ist kein Grund dafür, Frauen in soziale Berufe und die Care-Arbeit zu drängen und ihnen den Einstieg in bestimmte Berufsgruppen zu erschweren.

Nicht alle Frauen wollen automatisch mehr Care-Arbeit oder einen sozialen Beruf übernehmen, und nicht alle Männer wollen sich rein ihrer Karriere widmen. Laut Studien möchten Männer tendenziell weniger und Frauen tendenziell mehr erwerbsarbeiten – unter anderem, weil Männer sich mehr um ihre Kinder kümmern und Frauen sich mehr ihrer Karriere widmen möchten. Dieser Bedürfnisse sollte sich gesellschaftlich angenommen werden, anstatt sie mit Geschlechterstereotypen und pauschalen Aussagen abzutun. Übrigens: Es gab schon immer Kriegerrinnen und Frauen haben in grauer Vorzeit gemeinsam mit den Männern gejagt.

Die These, Frauen seien eher für soziale Berufe und Care-Arbeit gemacht als Männer, geht generell davon aus, dass Frauen von Natur aus empathischer seien und somit eine stärkere Veranlagung spüren, sich um andere zu kümmern. Diese Behauptung hat ihren Ursprung in Geschlechterstereotypen und ist wissenschaftlich nicht belegt. Tatsächlich kommen Studien zu dem Schluss, dass Frauen tendenziell empathischer sind als Männer. Jedoch lässt sich nicht ausreichend belegen, woher dieser Unterschied kommt. Während einige Studien einen Mindesteinfluss von biologischen Faktoren vermuten, sehen andere die Ursache für diesen Unterschied in gesellschaftlichen und kulturellen Faktoren. Das bedeutet: Dass Frauen in Studien ein höheres Level an Empathie aufweisen sowie häufiger soziale Berufe und Care-Arbeit übernehmen als Männer, wird auch durch Geschlechterstereotype und daraus resultierende Anforderungen verursacht, laut denen Frauen selbstloser und fürsorglicher sind und sein sollen als Männer. In einer Studie der Cambridge-Universität

beispielsweise kam heraus, dass es zwischen Frauen und Männern keine Unterschiede bezüglich der Gene gibt, die sich auf Empathie auswirken. Laut einer Studie der Universität Zürich lernen Frauen, eher eine Belohnung für soziales Verhalten zu erwarten als für egoistisches Verhalten. Bei einer qualitativen Befragung der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich zeigte sich in den Gesprächen, dass sich die befragten Jugendlichen oft für geschlechtstypische Berufe entschieden haben, um den Erwartungen der Arbeitswelt und der Familie gerecht zu werden. Woher diese Unterschiede nun auch kommen: Sie sind nur eine Tendenz. Es gibt ebenso Frauen, die wenig Empathie besitzen, als auch Männer, die sehr empathisch sind.

- Rischka, M.; Salzmann-Pfleger, I. (2017): Gendersensible Berufsorientierung – ein wiederkehrender Blick auf scheinbar Unveränderbares. Open Online Journal for Research and Education. www.journal.ph-noe.ac.at
- Wippermann, C. (2023): Männerperspektiven: Einstellungen von Männern zu Gleichstellung und Gleichstellungspolitik. Hrsg: Bundesforum Männer. www.maennerperspektiven.de
- Haas, R.; Watson, J.; Buonasera, T.; Southon, J.; Chen, J.C.; Noe, S.; Smith, K.; Viviano Llave, C.; Eerkens, J.; Parker, G. (2020): Female Hunters of the Early Americas. Science Advances. www.science.org
- Warrier, V.; Toro, R.; Chakrabarti, B.; iPSYCH-Broad Autism Group; Grove, J.; Borglum, A.D.; Hinds, D.; Bourgeois, T.; Baron-Cohen, S. (2018): Genome-wide Analyses of Self-Reported Empathy: Correlations with Autism, Schizophrenia, and Anorexia Nervosa. Translational Psychiatry. www.nature.com
- Soutschek, A.; Burke, C.J.; Raja Beharelle, A.; Schreiber, R.; Weber, S. C.; Karipidis, I. I.; Ten Velden, J.; Weber, B.; Haker, H.; Kalenscher, T.; Tobler, P. N. (2017): The Dopaminergic Reward System Underpins Gender Differences in Social Preferences. Universität Zürich. www.news.uzh.ch

6. Männern geht es auch schlecht. Sie tragen mehr finanzielle Verantwortung, können weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen, dürfen keine Emotionen zeigen und haben eine höhere Suizidrate. Das thematisiert ihr nie.

Das ist absolut richtig. Sowohl Frauen als auch Männer leiden unter traditionellen Geschlechterrollen.

Gesellschaftliche Vorstellungen, laut denen Frauen emotionaler sind und sich eher um Kinder und den Haushalt kümmern und Männer nicht emotional sein dürfen und sich ihrer Karriere widmen sollen, schaden beiden Geschlechtern. Frauen fehlt es an Erholung, eigenem Einkommen, finanzieller Selbstbestimmtheit und in vielen Fällen auch an Selbstverwirklichung. Männern fehlt es ebenfalls an Erholung, Zeit mit ihrer Familie, einem stabilen sozialen Umfeld und dem Raum für ihre Emotionen. Das Abschaffen von Geschlechterstereotypen und gesellschaftlichen Rollenvorstellungen kommt also beiden Geschlechtern zugute. Auch deswegen setzen wir uns für eine paritätische Aufteilung von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit sowie gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit ein.

- Gambaro, L.; Gehlen, A.; Spieß, K. C.; Wrohlich, K.; Ziege, E. (2024): Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. DIW Wochenbericht 29 / 2024. www.diw.de

7. Männer arbeiten mehr, übernehmen mehr Überstunden und sind seltener krank.

Männer gehen in höherem Umfang einer Erwerbsarbeit nach, sie arbeiten aber keinesfalls generell mehr als Frauen.

Tatsächlich leisten Frauen laut Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamt mehr Arbeit pro Woche als Männer – nur ist diese eben unbezahlt, da es sich hier zu einem großen Teil um Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen handelt. Wenn unbezahlte und bezahlte Arbeit zusammengerechnet werden, haben Frauen durchschnittlich eine 46-Stunden-Woche, Männer eine 44,5-Stunden-Woche. Dass Frauen seltener Überstunden machen als Männer, liegt auch daran, dass Männer häufiger in Führungspositionen arbeiten, wo Überstunden verbreiteter sind, sowie dass sich Frauen neben der Erwerbsarbeit noch um Familie und Haushalt kümmern. Die Doppelbelastung durch Familie und Beruf ist ebenfalls einer der Gründe, wieso Frauen häufiger krankgeschrieben sind. Hinzu kommt, dass sie häufiger in Berufen mit vielen persönlichen Kontakten arbeiten, wie der Pflege, dem sozialen Bereich oder dem Verkauf. Dadurch haben sie ein größeres Risiko für Ansteckungen. Es liegt also keinesfalls daran, dass Frauen nicht hart arbeiten würden oder faul wären – im Gegenteil.

- Destatis (28.3.2024): Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022. www.destatis.de
- Zapf, I. (2016): Verbreitung und Umfang von Überstunden bei Frauen und Männern. Die Uhren gehen noch immer etwas anders. IAB-Forum. www.doku.iab.de
- Zeit Online (26.5.2023): Frauen häufiger und länger krankgeschrieben als Männer. www.zeit.de

8. Warum fordert niemand mehr Frauen als Möbelpackerinnen, bei der Müllabfuhr oder als Lagerarbeiterinnen? Da seid ihr ja dankbar, dass das andere übernehmen.

Wir fordern mehr Frauen in besser bezahlten Berufen, da das den Gender Pay Gap verringern würde.

Natürlich gibt es auch schlecht bezahlte Branchen, die männerdominiert sind. Wir setzen uns über frauen-dominierte Berufe hinaus für gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit ein. Bezüglich des Werts von Arbeit unterstützen wir beispielsweise den Comparable Worth Index, der auch Faktoren wie die körperliche Belastung miteinbezieht.

- Klammer, U.; Klenner, C.; Lillemeier, S.(2018): "Comparable Worth": Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de

9. Wir haben schon Chancengleichheit. Ihr wollt Ergebnisgleichheit, und das ist unsinnig.

Chancengleichheit ist erst dann gegeben, wenn es wirklich gleiche Chancen gibt.

Das ist nicht der Fall, solange frauendominierte Berufe wie die Pflege oder die Erziehung unterbewertet und unterbezahlt sind, solange Frauen mehr Care-Arbeit übernehmen als Männer und diese für die Gesellschaft so essenzielle Fürsorge-Arbeit weiterhin unbezahlt bleibt, und solange es in Unternehmen an Gehaltstransparenz fehlt.

WEIL ES SICH LOHNT MACHT MIT!

- [Kampagnenmaterial](#)
- [Aktionstipps](#)
- [Social-Media-Vorlagen](#)

und weitere Informationen zur Equal Pay Day Kampagne gibt es auf:



www.equalpayday.de

Tel. +49 (0)162 19 67 636

Mail info@equalpayday.de

Social Media Kanäle

- [equal-pay-day-deutschland](#)
- [BPW_Germany](#)
- [equalpayday](#)
- [equalpayday.de](#)

Hashtags

- [#EqualPayDay](#)
- [#EqualPay](#)
- [#GenderPayGap](#)
- [#Lohnlücke](#)
- [#WeilEsSichLohnt](#)
- [#EntgelttransparenzJetzt](#)

Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.
Gleditschstraße 45
10781 Berlin

2024

Initiiert von:

Gefördert vom:



BPW GERMANY



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend