



## Hintergrundinformationen zum Equal Pay Day (Stand: 5.3.2014)

### In Kürze: Was ist der „Equal Pay Day“?

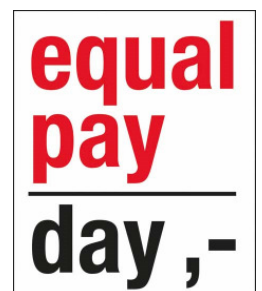
Um auf die bestehenden Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie deren Ursachen aufmerksam zu machen, haben die Business and Professional Women (BPW) Germany den Equal Pay Day (EPD), den Tag der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, erstmals im Jahr 2008 mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland etabliert. Aktuell beträgt der Entgeltunterschied 22 Prozent - wobei es sich hier um den so genannten „unbereinigten“ Unterschied handelt. Im Zuge eines „Bereinigungsverfahrens“ werden auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung die vielfältigen Ursachen benannt und anteilmäßig quantifiziert. Im Einzelnen ist die zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern divergierende Berufswahl ein großer Ursachenfaktor. Auch werden in „frauentypischen“ Branchen (wie den Gesundheitsberufen) grundsätzlich geringere Löhne gezahlt als in solchen mit überwiegendem Männeranteil bei den Beschäftigten. Nachdem diese und andere durch Daten belegbare Faktoren „herausgerechnet“ wurden, bleibt ein Rest von 7 % - der so genannten „bereinigten“ oder „unerklärten“ Entgeltlücke (für 2010), die nur deshalb so heißt, weil erklärendes Datenmaterial nicht verfügbar ist. Der Wert kann daher als Obergrenze interpretiert werden, da der bereinigte Gender Pay Gap möglicherweise geringer ausfallen würde, wenn weitere lohnrelevante Eigenschaften – wie etwa Angaben zum tatsächlichen Ausmaß der Berufserfahrung und der Erwerbsunterbrechungen – im Rahmen der Analysen zur Verfügung gestanden hätten.

Der EPD markiert (symbolisch) den Zeitraum im Jahr, in dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer bereits verdienen – wobei von der „unbereinigten“ Entgeltlücke ausgegangen wird: 22% des Jahres entsprechen 80 Tagen. Im Jahr 2014 findet der Equal Pay Day am 21. März statt. Weitere Informationen finden sich in unserem Filmtool: Walter Joachimiak vom Statistischen Bundesamt erklärt das Verfahren und die Interpretationsmöglichkeiten des Datums – dazu s. das Filmtool unter [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)

Ziel des Equal Pay Day ist es, möglichst breite Aufmerksamkeit für die Entgeltlücke und ihre Ursachen zu erzeugen und gemeinsam mit den die Partnern des Lohnfindungsprozesses Lösungen zu entwickeln. Seit 2011 wird jährlich ein Schwerpunktthema festgelegt.

### Entstehungsgeschichte des EPD in Deutschland

2008 wurde der Equal Pay Day, der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, auf Initiative der Business and Professional Women (BPW) Germany erstmals in Deutschland durchgeführt. Entstanden ist der „Tag für gleiche Bezahlung“ in den USA. Initiatorinnen waren die amerikanischen Business and Professional Women (BPW/USA), die 1988 die „Red Purse Campaign“ ins Leben riefen, um auf die bestehende Lohnlücke hinzuweisen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf und startete die Initiative Rote Tasche, aus der heraus die Idee für die bundesweite Einführung des Equal Pay Day entstanden ist. Die roten Taschen stehen für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen und haben sich zum Symbol des Equal Pay Day etabliert. Bei der deutschen Premiere des Equal Pay Day 2008 nahmen bundesweit 6.000 Frauen und Männer an rund 40 Aktionen und Veranstaltungen in 25 Städten teil. Seit dem ist die Zahl der Aktionen und Veranstaltungen ständig gestiegen. Die aktuellen Informationen finden sich auf der Aktionslandkarte – dazu s. „EPD Aktionen 2014“ auf [www.equalpayday.de](http://www.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. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



## Neu seit 2011: Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit, Forum Equal Pay Day und Schwerpunktthema

Um die Initiative des Equal Pay Day über den Aktionstag hinaus durch ein ganzjähriges Engagement zu stärken, öffneten im September 2011 die Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit und das Forum Equal Pay Day ihre Pforten. Die Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit stellt Leitfäden für Veranstaltungen, Werbemittel und Informationsmaterial zum Thema Entgeltgleichheit bereit und ist zentrale Anlaufstelle für alle Fragen zum Thema „geschlechtsspezifische Lohnlücke“. Das Forum Equal Pay Day ergänzt den Aktionstag durch ganzjährige Informationsveranstaltungen für UnterstützerInnen, MultiplikatorInnen und SponsorInnen. Dabei wird jedes Jahr ein neuer thematischer Schwerpunkt festgelegt, zu dem passende Partner eingebunden werden.

### Themenschwerpunkt 2014: „... und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen“.

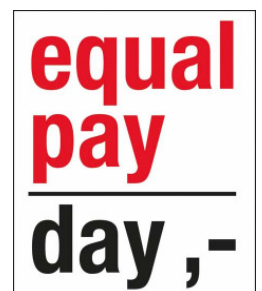
Die häufig zunächst als Übergangslösung nach der Geburt eines Kindes gewählte Beschäftigung in einem Minijob verspricht Flexibilität. Tatsächlich führt sie in ca. 60 % der Fälle in eine Sackgasse, da ein Übergang in eine existenzsichernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht gelingt. *Prof. Carsten Wippermann*, der in seiner grundlegenden Untersuchung zu Frauen im Minijob<sup>1</sup> klar unterscheidet zwischen dem „Minijob Pur“ und dem „Minijob on Top“ (also: dem Nebenverdienst zu einem sozialversicherten Hauptverdienst) identifiziert zudem einen Anteil von 61% der Frauen im Minijob Pur. Sie haben zu 80% eine abgeschlossene Berufsausbildung und sind zu 84 % verheiratet oder von Partner getrennt lebend. Für verheiratete Frauen sind die im gesetzlichen Rahmen der Minijobs gesetzten Anreize wie die beitragsfreie Familienmitversicherung und das Steuerprivileg, welches das Einkommen aus einem Minijob bei der Gesamtveranlagung unberücksichtigt lässt und damit dem Ehepaar den vollen „Splittingvorteil“ erhält, eine besondere Verlockung. Er nennt sie eine „Honigspur“. Sein Fazit: die Ehe stellt sich als ein Risiko für die existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen dar.

Auch sozial abgesicherte Teilzeitbeschäftigung nach Geburt eines Kindes kann sich als berufliche Sackgasse erweisen, wenn nicht rechtzeitig, das heißt schon vor dem Beginn des Mutterschutzes, mit dem Arbeitgeber Lösungen für die Zeit danach erarbeitet und vereinbart werden. Für den öffentlichen Dienst ist ein Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle zwar gesetzlich geregelt – sie steht aber unter dem Vorbehalt des Haushaltsrechts und vorhandener Planstellen. Dieser Vorbehalt erweist sich in der Praxis häufig genug als Bewilligungshindernis. Für die Privatwirtschaft gibt es ein derartiges gesetzliches Rückkehrrecht nicht. Allerdings führt die demografische Entwicklung und die Not der Unternehmen, qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu finden, zu erkennbarer Bereitschaft, kooperativ Personalbindungskonzepte zu entwickeln.

### Unsere Schwerpunktpartner 2014

Diese Bereitschaft haben die drei Unternehmen, welche wir als Schwerpunktpartner gewinnen konnten, bewiesen: Die Berliner Verkehrsbetriebe, die Direktbank ING DiBa und das Universitätsklinikum Schleswig Holstein. Wir stellen Ihnen diese Unternehmen in unserem Toolkit und in unseren Filmtools vor. Wir empfehlen, sie als „gute Beispiele“ zu nehmen und in der eigenen Region nach Unternehmen mit ähnlicher Unternehmenskultur zu suchen, um diese in Veranstaltungen zum Thema als beispielhaft herauszustellen und so andere zur Nachahmung anzuregen.

<sup>1</sup> Frauen im Minijob, Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, BMFSFJ 2012



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. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Die dbb-bundesfrauenvertretung, ebenfalls Schwerpunktpartner der Kampagne 2014, hat in einer Bürgerbefragung 2012 Einschätzungen und Konsequenzen zu Teilzeitarbeit für die weitere berufliche Entwicklung ermittelt. Hier gibt es erheblichen Handlungsbedarf, wenn die Entscheidung für Teilzeitarbeit nicht länger eine Falle bleiben soll.

## **Themenschwerpunkt 2013: „Lohnfindung in Gesundheitsberufen“**

Gesundheitsberufe sind weiblich: 80 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche sind Frauen. Das Einkommen in diesem Berufszweig ist jedoch im Vergleich zu gleichwertigen Ausbildungsberufen am unteren Rand der Gehaltsstatistiken zu finden. Das war Themenschwerpunkt der Kampagne zum Equal Pay Day 2013 unter dem Motto „Viel Dienst – wenig Verdienst“. Die schlechtere Bezahlung von Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, ist eine wesentliche Ursache dafür, dass Frauen im Durchschnitt 22 Prozent weniger verdienen als Männer.

„Ziel der Kampagne ist nicht nur die finanzielle, sondern auch die gesellschaftliche Aufwertung von Gesundheitsberufen. Nur so können auch in Zukunft die Fachkräfte gewonnen werden, die erforderlich sind, um unsere Infrastruktur auf hohem Niveau aufrecht zu erhalten. Von dieser Infrastruktur profitieren wir alle, die wir Vollzeit erwerbstätig sein und unsere erworbenen Qualifikationen in unseren jeweiligen Berufsfeldern mit Erfolg einsetzen wollen“, erklärte Henrike von Platen, Präsidentin des BPW Germany, zum Start der Kampagne am 8.10.2012 in Berlin.

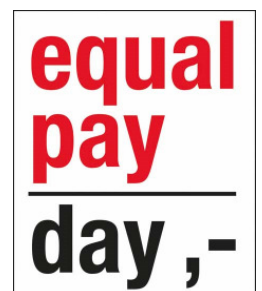
Das Thema „Lohnfindung in den Gesundheitsberufen“ geht alle an. In unserer Gesellschaft widmen sich vor allem Frauen der Pflege von Kindern, kranken und alten Menschen. Um einer existenzsichernden Arbeit nachzugehen, sind sie aber nicht nur auf eine gute Kinderbetreuung, sondern auch auf ein funktionierendes Gesundheitssystem angewiesen. Vor allem im Pflegebereich zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab. Um ihn zu beheben, müssen die Gesundheitsfachberufe aufgewertet werden. Das geht vor allem über eine bessere Bezahlung. Diese bessere Bezahlung nützt Frauen also gleich doppelt: Einerseits, weil sie selbst oft in diesem Bereich arbeiten, andererseits, weil sie auf die Unterstützung des Gesundheitssystems angewiesen sind, um ihrem Beruf nachgehen zu können.

## **Unsere Schwerpunktpartner 2013**

Für die Kampagne 2013 hatten wir uns starke Partner mit ins Boot geholt, die uns geholfen haben, das Thema aus Expertensicht zu beleuchten:

- den Deutschen Hebammenverband
- den Verband medizinischer Fachberufe (vmf)
- die Marienhaus Unternehmensgruppe
- die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach
- den Marburger Bund,
- den Deutschen Pflegerat,
- den Dachverband für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin Deutschland (dvta)

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: [www.equalpayday.de](http://www.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. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.