



save the date:
Equal Pay Day am
14. März 2021

EQUAL PAY DAY 2021

Die Kampagne zum Equal Pay Day am 14. März 2021 zeigt Auswege aus dem Gender Pay Gap. Sie macht Engagement für Geschlechtergerechtigkeit in weiten Teilen der Gesellschaft sichtbar und stärkt mit Testimonials, die sich als Game Changer vorstellen, das Engagement für Entgeltgleichheit.

Daten und Fakten

- Die Lohnlücke liegt in Deutschland seit Jahren kaum verändert bei 20 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020). Damit ist Deutschland im europäischen Vergleich auf einem der letzten Plätze – der Europäische *Gender Pay Gap* beträgt rund 16 Prozent (Eurostat, 2020)
- Die Unterschiede fallen in Westdeutschland und Berlin mit 21 % deutlich höher aus als im Osten 7 % (Statistisches Bundesamt, 2020)
- In der Rente wächst sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu einem Gender Pension Gap in Höhe von 53 % (4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland) aus.
- Deutschland hat den größten Gender Pension Pay Gap unter den OECD-Staaten (IW, 2020)
- Dies steht in engem Zusammenhang mit dem Faktor des Gender Care Gap, der in Deutschland 52% beträgt. Dies bedeutet, dass Frauen 87 Minuten pro Tag mehr für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer (aktuelle Studie unter 2.) zusammengefasst).
- Konkrete Zahlen zu geschlechtsspezifischen Entgelt-Auswirkungen der Maßnahmen gegen die Covid-Pandemie werden noch erforscht. Gleichstellungspolitische Antworten liefert Studie 1.

Was können wir dagegen tun? Was muss geschehen?

Folgende Studien bieten Zahlen, Fakten und Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit:

- 1.) **Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der Covid-19 Pandemie** des **Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)** im Auftrag des **BMFSFJ**, [hier](#) verlinkt vom 25.09.2020

Diese Studie war Teil der Equal Pay-Kampagnen Auftaktveranstaltung, [hier](#) nachzusehen sie nennt folgende gleichstellungspolitische Maßnahmen, die teilweise auch mittelbar eine Auswirkung auf die Schließung der Lohnlücke haben können.

- Aufwertung der Berufe in der sozialen Arbeit, Gesundheit und Pflege, u.a. durch höhere Tariflöhne, bessere Arbeitsbedingungen und bessere berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten
- Geschlechterquoten für Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft
- die Sicherstellung der Repräsentanz von Frauen in politikberatenden Gremien und politischen Entscheidungsgremien
- Gender Budgeting des Bundeshaushalts

- 2.) Den Faktor des **Gender Care Gap** beschreibt Mara Kuhl im EPD-Journal 2021. Eine Powerpointpräsentation mit Zahlen und Daten steht [hier](#) zur Verfügung.

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:



Um den Gender Care Gap zu schließen, werden folgende Vorschläge präsentiert:

- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote
- Streichung der Lohnsteuerklasse V, Weiterentwicklung des Ehegattensplittings zu einem Real-Splitting
- Neue Vollzeit für Frauen und Männer (30-35 Stunden)
- Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld

Das komplette Dossier Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? kann [hier nachgelesen werden](#).

Das Bündnis „*Sorgearbeit fair teilen*“ bündelt die Kräfte von Verbänden und Initiativen, um gemeinsam auf Ursachen, Folgen und Lösungswege des Gender Care Gaps aufmerksam zu machen. Hinter diesem [Link zu sehen](#).

Aufschlussreich ist auch die Aufzeichnung der Online-Konferenz "Unbezahlte Sorgearbeit gerecht verteilen" vom 04.09. 2020, [hier verlinkt](#).

3.) **Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in Deutschland:**

Das BMFSFJ-Dossier informiert über Konzepte der Messung (Sektion 1) und Ursachen (Sektion 2) des Gender Pay Gap in Deutschland, Es bietet EU-Vergleichsdaten, erklärt Unterschiede zu Deutschland (Sektion 3) und zeigt Lösungsansätze (Sektion 4), z.B.:

- Berufs- und Studienorientierungsprogramme für Jungen und Mädchen; mehr dazu [hier](#)
- Investitionsprogramme für Kinderbetreuung und bessere Löhne für Pflegeberufe
- Betriebliche Umstrukturierungen, die allen Arbeitenden nach der Geburt eines Kindes die Möglichkeit auf eine Rückkehr auf eine Vollzeitstelle geben; mehr dazu [hier](#)

Kontakt: Dr. Jantje Röller, Kampagnenleitung, Equal Pay Day
Mail: j.roeller@equalpayday.de

Maximilian Kalk, Kampagnenkoordination Equal Pay Day
Telefon: +49 (0)30 311 705 17 | Mail: info@equalpayday.de

Eva Lindner, Presse Equal Pay Day
Telefon: +49 (0)174 3306025 | Mail: presse@equalpayday.de

Interviews und Statements: Für Interviews steht Uta Zech, seit 2016 Präsidentin des Business and Professional Women (BPW) Germany, zur Verfügung. Anfragen über Eva Lindner presse@equalpayday.de

Weitere Informationen bietet die Kampagnen-Webseite www.equalpayday.de. Aktuelle Meldungen rund um Lohngerechtigkeit und das Kampagnenmotto 2021 „Game Changer – Mach dich stark für equal pay!“ finden sich auch auf den **Social Media Kanälen** bei Facebook (@equalpayday), Twitter (@BPW_Germany), Instagram ([@equalpayday.de](https://www.instagram.com/equalpayday.de)) und LinkedIn (@Equal Pay Day Deutschland).

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: