

equal
pay

day,-

HÖCHSTE

ZEIT

FÜR

DAS JOURNAL
ZUR KAMPAGNE
2024

EQUAL

PAY

HÖCHSTE ZEIT FÜR EQUAL PAY!

- 3 Editorial**
Birte Siemonsen, Präsidentin BPW Germany e.V.
- 4 Grußwort**
Lisa Paus
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 5 „Win-Win“**
Comic von Natascha Heinisch
- 6 Eine andere Zeit**
Eva Flügel und Lena Mändlen
- 8 Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt und die Rolle der Zeit**
Clara Schäper
- 10 Die 4-Tage-Woche**
Eva Flügel
- 12 „Freizeit ist ein Menschenrecht“**
Interview mit Teresa Bücken
- 13 Die Gesellschaft ist auf pflegende Angehörige angewiesen**
Lilly Schön
- 14 „Nicht nur Radiergummi, Bleistift und Faxgerät müssen ausgetauscht werden“**
Interview mit Dorothea Winter
- 15 Zukunftsmodell Jobsharing**
Uta Zech
- 16 Start in eine partnerschaftliche Zeitaufteilung**
Uta Zech
- 18 Selbstbestimmte Erwerbsbiografien durch Wahlarbeitszeiten**
Prof. Dr. Isabell Hensel
- 19 Männer & Zeit – Umdenken erforderlich**
Karsten Kassner
- 20 Weniger Stunden, gleiches Gehalt:
Was können wir aus internationalen Pilotprojekten lernen?**
Lena Mändlen
- 22 Zeit für Aktionen – Mitmachen, selberrmachen, andersmachen!**
Eva Flügel
- 23 Unfroh in den Hausputz**
Glosse von Ella Carina Werner

EDITORIAL



Liebe Leser:innen!

Wir schreiben das Jahr 2030. Der Gender Pay Gap existiert nicht mehr und alle Geschlechter verdienen gleich viel für gleiche und gleichwertige Arbeit. Erwerbsarbeit, Care-Arbeit und Freizeit sind gleich verteilt. Die Erkenntnis, dass Fürsorge- und Lohnarbeit zusammen gedacht werden müssen, hat zu einer neuen Vollzeit mit weniger Wochenstunden geführt. Weil Frauen ihre Stunden für Erwerbsarbeit erhöhen konnten, hat sich der Fachkräftemangel verringert. Für ehrenamtliche Tätigkeiten ist im Wochenrhythmus endlich Platz, weshalb sich auch der Anteil der Frauen in der Politik erhöht hat. Eltern können es sich leisten, familiäre Fürsorgeverantwortung paritätisch zu teilen, und tun dies auch. Unternehmen in allen Größenordnungen haben erkannt, dass sich flexible Arbeitszeiten positiv auf die Unternehmenskultur sowie auf Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden auswirken. Die Equal Pay Day Kampagne veranstaltete einen letzten großen Kongress am 1.1.2030.

Noch ist dieses Szenario in Deutschland Zukunftsmusik.

Höchste Zeit für equal pay!

Unter diesem Motto rückt die Equal Pay Day Kampagne 2024 den Faktor Zeit in den Fokus. Sie macht sich auf den Weg, Lösungen für eine gerechte Zeitverteilung und damit für eine Verringerung des Gender Pay Gaps aufzuzeigen: politische, gesellschaftliche, wirtschaftliche und persönliche. Zeit ist Geld, und wofür wir unsere Zeit einsetzen, ist ausschlaggebend dafür, wie sich die Lohnentwicklung in unserem Leben, wie sich unsere Karrierechancen und unsere Rente gestalten. Im Moment sehen diese Entwicklungen für Frauen schlecht aus: 18 Prozent beträgt der Gender Pay Gap 2023 in Deutschland. Frauen übernehmen immer noch den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit, sei es die Versorgung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen. Wer Sorgearbeit leistet, kann in dieser Zeit nicht erwerbstätig sein. Auch deswegen arbeiten Frauen dreimal so häufig in Teilzeit wie Männer. Da Teilzeit schlechter vergütet wird, entsteht ein Part Time Wage Gap.

Die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit ist oftmals das Resultat stereotyper Rollenzuschreibungen und struktureller Hürden. Weitere Zahlen und Fakten dazu liefert Clara Schäper, wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIW. Teresa Bücken beleuchtet den gesellschaftlichen Aspekt.

Es ist höchste Zeit, unsere Arbeitszeitmodelle zu überprüfen. Welche Auswirkungen hätten eine neue Arbeitszeitnorm in Form einer 4-Tage-Woche oder eine neue Vollzeit mit weniger Wochenstunden? Was können wir aus internationalen Pilotstudien lernen? Drei Arbeitgeber:innen aus Handwerk, kommunaler Verwaltung und Non-Profit-Organisation stellen ihre individuellen Lösungen für diese ganz unterschiedlichen Branchen vor. Was Digitalisierung zur fairen 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. Karsten Kassner vom Bundesforum Männer benennt die Vorteile, die eine paritätische Aufteilung von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit für alle hat.

Bis wir den Equal Pay Day an einem 1. Januar mit Sekt und Feuerwerk feiern können, gibt es noch einiges zu tun. Am 6. März 2024 ist Equal Pay Day – ein guter Termin, um aktiv zu werden!

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre.

Birte Siemonsen
Präsidentin BPW Germany e.V.



LISA PAUS

BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

Liebe Leser:innen,

Frauen verdienen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde rund 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Lohnlücke verringert sich nur langsam. Und im europäischen Vergleich bleibt Deutschland auf einem der letzten Plätze.

Ja – es ist wirklich höchste Zeit für equal pay! Das gilt für jeden der 366 Tage im Schaltjahr 2024. Für jede der 8.784 Stunden, der 527.040 Minuten. Denn wenn wir equal pay erreichen wollen, müssen wir unseren Blick über den Tellerrand der Erwerbsarbeit hinaus öffnen.

Warum ist jede zweite Frau in Teilzeit erwerbstätig? Weil unbezahlte Sorgearbeit das Leben vieler Frauen prägt. Weil sie den Haushalt erledigen, Kinder von der Schule abholen und Angehörige zum Arzt begleiten. Weil sie wesentlich mehr Minuten, Stunden und Tage damit verbringen als Männer. Wieviel genau – dazu veröffentlicht das Statistische Bundesamt in Form seiner Zeitverwendungserhebung gerade ganz aktuell repräsentative Daten.

Die ungleiche Zeitverwendung hat Folgen: Frauen haben weniger eigenes Geld zur Verfügung. Sie haben schlechtere Karrierechancen als Männer, obwohl sie häufig besser ausgebildet sind. Und sie erwerben geringere Rentenansprüche. Der Gender Pay Gap ist gleichzeitig Folge dieser Dynamik und verstärkt sie. Denn wenn es sich kurzfristig lohnt, dass der besserverdienende Partner Vollzeit arbeitet und die Partnerin in Teilzeit, dann bleibt es viel zu oft bei dieser Aufteilung – und die Lohnlücke wächst langfristig. Bei alledem spielen die Stereotype in unseren Köpfen oft eine größere Rolle als die eigenen Vorstellungen und Wünsche.

Was muss sich ändern, damit Sorgearbeit, Erwerbsarbeit und Freizeit paritätisch aufgeteilt werden? Darauf will die Equal Pay Day Kampagne 2024 neue Antworten finden: Sind Reduzierungen der Arbeitszeit wie die 4-Tage-Woche oder verkürzte Vollzeit ein sinnvoller Lösungsansatz? Was können Jobsharing in Führungspositionen, flexibles und mobiles Arbeiten oder Digitalisierung beitragen? Und was brauchen Paare für eine partnerschaftliche Lösung?

Als Gleichstellungsministerin setze ich mich mit den Partnermonaten im Elterngeld und der Familienstartzeit für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familien Gründungsphase ein. Im weiteren Lebensverlauf sind eine verlässliche und qualitativ hochwertige Infrastruktur zur Kinderbetreuung und für die Pflege wichtige Hebel, die wir weiter stärken müssen. Dazu gehört auch eine Arbeitskultur, in der Teilzeit und Führung zusammengehen.

Das Equal Pay Day Journal steckt voller weiterer Ideen und Impulse. Es bringt uns so unseren gemeinsamen Zielen ein Stück näher: die Arbeitszeiten von Männern und Frauen anzugleichen, die Lohnlücke zu schließen und faire Einkommensperspektiven für alle zu schaffen.

Mein besonderer Dank gilt den Business and Professional Women als Initiatorinnen und Organisatorinnen und den vielen Mitstreiter:innen, die den Equal Pay Day jedes Jahr mit ihren vielfältigen Aktionen und ihrem langen Atem zu einem der wichtigsten Aktionstage im gleichstellungspolitischen Kalender machen.

Vielen Dank für Ihr Engagement – und viel Erfolg!

Ihre

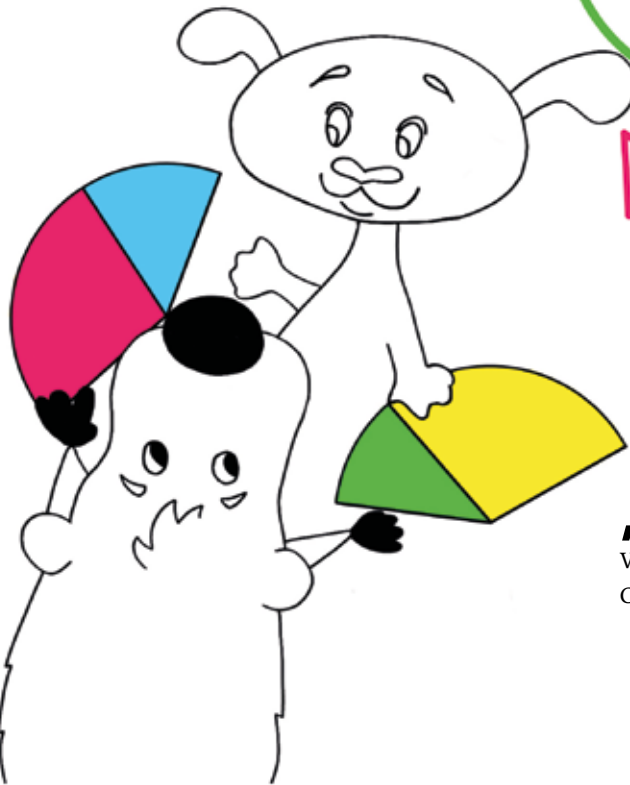
Lisa Paus MdB

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das mit dem Kick-Boxen wird heute Abend wieder nichts... Kuchenbasar ist auch schon wieder... Wieso hab' ich eigentlich nicht die Fortbildung bekommen, aber soll trotzdem den Abendtermin machen?
Hoffentlich kommt diesen Monat kein Kind-Krank-Tag mehr dazu...
Und was mach ich am Ende mit meiner Mini-Rente?



von
& otterfrauen
bibernännern



„Win-Win“

Von Natascha Heinisch,
Content Creation EPD Kampagne

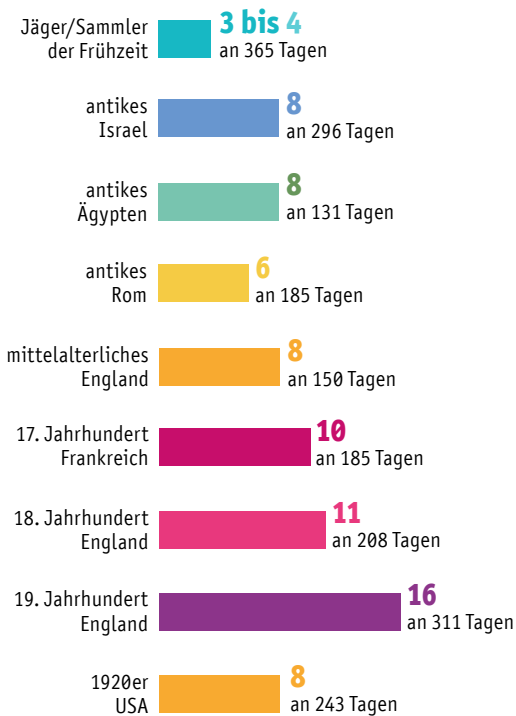
Die Oma besuchen wird heute Abend wieder nichts... Meeting ist auch schon wieder... Wieso hab' ich eigentlich den ersten Zahn vom Kleinen nicht mitbekommen, aber kann trotzdem abends nie früher gehen? Hoffentlich kommt diesen Monat keine Dienstreise mehr dazu...
Und wovon leben wir am Ende, wenn ich krank werde?



EINE ANDERE ZEIT

von **EVA FLÜGEL**, Koordination
EPD Kampagne und **LENA MÄNDLEN**,
Presse EPD Kampagne.

Historische Entwicklung durchschnittlicher Arbeitszeiten, Stunden pro Tag*



Mit dem Wort „Jetzt“ beschreiben wir im deutschsprachigen Raum, dass etwas sofort und mit einer gewissen Dringlichkeit geschieht. In Südafrika hingegen gibt es verschiedene sprachliche wie gelebte Zeitstufen des „Jetzt“ – sie reichen von „Now“ (Jetzt) über „Now Now“ bis hin zu „Just Now“. Auch in der zeitlichen Gestaltung von Erwerbsarbeit fallen länderspezifische Unterschiede auf: Während vergangenen Sommer viele Menschen in Deutschland hohe Temperaturen und schwindende Konzentration am Arbeitsplatz beklagten, ist in den meisten südeuropäischen Ländern der Arbeitstag durch die alltägliche Siesta auch bei heißem Wetter zu meistern.

Bereits diese wenigen Beispiele zeigen, dass kulturelle Zeitkonzepte oder klimatische Bedingungen unser Zeitverständnis und unsere Nutzung von Zeit beeinflussen. Die Zeitstrukturen, in denen wir leben und die unsere Gesellschaften organisieren, sind nicht naturgegeben. Sie sind Konstrukte und veränderbar. Das ist eine gute Nachricht!

Damals, heute und morgen: Arbeitskämpfe, Klimawandel und Digitalisierung

Arbeitszeiten sind gestaltbar, sie wurden historisch erkämpft. Haupterwerbsarbeit in vorindustriellen Zeiten

war die an Tageslicht, Wetter und Jahreszeiten gebundene Landwirtschaft. Klar abgegrenzte Arbeitszeiten gab und gibt es auch heute in der Landwirtschaft nicht. Mit der Industrialisierung setzte sich eine neue Zeitkultur durch, denn die Fabrikarbeit war vom Produktionsrhythmus der Maschinen und durch eine räumliche Trennung von Wohnung und Arbeitsplatz bestimmt. Jahreszeiten oder Wetter spielten keine Rolle mehr. Arbeitgebende verlängerten die Arbeitszeiten auf täglich bis zu 16 Stunden bei einer 6-Tage-Woche, auch damit die teuren Maschinen voll ausgelastet werden konnten. So wuchs nicht nur die Abhängigkeit der Arbeitnehmenden, sondern auch ihre Unzufriedenheit. Im Laufe der Zeit erkämpften Arbeitnehmer:innen neue Arbeitszeiten: Ab 1870 wurden diese im deutschen Kaiserreich pro Tag langsam reduziert, 1900 zunächst der 10-Stunden-Tag¹ und 1919 der uns bekannte 8-Stunden-Tag in der Weimarer Republik eingeführt.²

Dieser kurze – wenn auch unvollständige – Rückblick verdeutlicht den Zusammenhang von Arbeitszeiten, kollektiven Arbeitskämpfen und individuellen Wünschen der Arbeitnehmenden. Er betont zudem die Notwendigkeit, unser Verhältnis zu Erwerbsarbeit immer wieder kritisch zu hinterfragen. Auch heute spielen viele gesellschaftliche und politische Entwicklungen, klimatische Veränderungen und technische Fortschritte bei der Gestaltung von Arbeitszeiten eine Rolle, sei es der Klimawandel, die mit der Digitalisierung einhergehende Flexibilisierung von Zeit und Raum oder der Wandel gesellschaftlicher Rollenbilder.

* Katapult, Magazin für Sozialwissenschaft, Greifswald, No. 29, 2023

Erwerbstätigkeit von Frauen

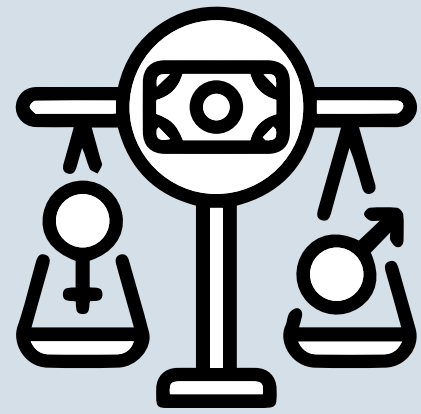
So ist auch die uneingeschränkte Erwerbstätigkeit von Frauen ein langwieriges Resultat gesellschaftspolitischer Entwicklungen und musste in der BRD mühsam erkämpft werden. Nach dem 2. Weltkrieg verrichteten viele Frauen für Männer übliche Tätigkeiten, solange diese in Kriegsgefangenschaft waren und Frauen ihre Familien allein ernähren mussten. Sobald ihre Männer zurückkehrten, wurden Frauen wieder in den Haushalt zurückgedrängt. Die Nichterwerbstätigkeit von Frauen galt als Statussymbol: Nur bei Paaren, die es sich anders nicht leisten konnten, waren beide berufstätig.³ Bis 1957 war in Arbeitsverträgen die Zölibatsklausel zulässig, die das Arbeitsverhältnis von Frauen bei Eheschließung automatisch unter Verlust des Ruhegehalts beendete. Das Doppelverdienergesetz erlaubte die Entlassung verheirateter Beamtinnen. Noch bis zum Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes von 1958 durften Männer über das Dienstverhältnis ihrer Ehefrau entscheiden. Auch danach durften Ehefrauen nur dann einer Erwerbsarbeit nachgehen, wenn diese mit „ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar“ war. 1977 wurde schließlich das „paritätische Ehemodell“ eingeführt. Es hielt fest, dass Frauen und Männer gleichermaßen zur Erwerbstätigkeit berechtigt waren. Kurz vor der deutschen Wiedervereinigung Ende der 1980er war in der BRD etwa die Hälfte aller Frauen erwerbstätig, der Gender Pay Gap betrug 26 Prozent.⁴

In der DDR sah es anders aus: Frauen waren stärker ins Arbeitsleben einbezogen und der Staat sorgte für die Kinderbetreuung. Ende der 1980er Jahre waren knapp 90 Prozent der Frauen

erwerbstätig, der Gender Pay Gap betrug 16 Prozent.⁵ Diese Unterschiede zwischen BRD und DDR spiegeln sich bis heute in der höheren Erwerbstätigkeit von Frauen und dem geringeren Gender Pay Gap in Ostdeutschland wider: 2022 waren 69 Prozent der Mütter in ganz Deutschland erwerbstätig, allein in den ostdeutschen Bundesländern waren es 76 Prozent.⁶ Der Gender Pay Gap liegt dort nur bei circa 6 Prozent.⁷

Höchste Zeit für equal pay!

Seit 2008 gibt es den Equal Pay Day in Deutschland, der auf die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern aufmerksam macht und die gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit fordert. Der aktuelle Gender Pay Gap von 18 Prozent hängt unmittelbar mit der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen zusammen. In vielen heterosexuellen Beziehungen ist der Mann in Vollzeit erwerbstätig, während die Frau in Teilzeit einer Erwerbsarbeit nachgeht und dafür den Großteil der Care-Arbeit übernimmt. Frauen arbeiten fast dreimal so häufig in Teilzeit wie Männer. Diese Diskrepanz bei der Erwerbsarbeitszeit ist mitverantwortlich für die gleichbleibend hohe Lohnlücke zwischen den Geschlechtern. Sie wird sich nur reduzieren, wenn es gelingt, Erwerbsarbeit, Care-Arbeit und Freizeit paritätisch zu teilen. Es ist höchste Zeit, unsere Arbeitszeitmodelle zu überprüfen! Vielleicht gibt es nicht die eine Lösung für alle Branchen, aber es



gibt eine Lösung für jede Branche. Verkürzte Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich, 4-Tage-Woche, Jobsharing – was mit Blick auf den Fachkräftemangel unmöglich scheint, kann zur Lösung des Problems beitragen. So könnten verstärkt Frauen als Fachkräfte gewonnen werden.

Das Motto der Equal Pay Day Kampagne 2024 „Höchste Zeit für equal pay!“ rückt diesen Zusammenhang von Zeit und Geld in den Fokus. Zeitstrukturen sind veränderbar und können gestaltet werden. Es ist höchste Zeit dafür. Jetzt.

1 Statista Research Department (2024): Wochenarbeitszeit in Deutschland in den Jahren 1871 bis 1990. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1126144/umfrage/woechentliche-arbeitszeit-in-deutschland/>

2 Lebendiges Museum Online: Der Kampf um den Achtstundentag. dhm.de/lemo/kapitel/weimarer-republik/industrie-und-wirtschaft/achtstundentag.html

3 Michael Opielka (2002): Familie und Beruf: Eine deutsche Geschichte. Aus Politik und Zeitgeschichte, Bundeszentrale für politische Bildung. [bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/26890/familie-und-beruf-eine-deutsche-geschichte/](https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/26890/familie-und-beruf-eine-deutsche-geschichte/)

4 Carsten Wippermann (2015): 25 Jahre Deutsche Einheit: Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. S. 21, 26. [bmfsfj.de/resource/blob/93168/8018cef974d4eca075ab3f46051a479/25-jahre-deutsche-einheit-gleichstellung-und-geschlechtergerechtigkeit-in-ostdeutschland-und-westdeutschland-data.pdf](https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93168/8018cef974d4eca075ab3f46051a479/25-jahre-deutsche-einheit-gleichstellung-und-geschlechtergerechtigkeit-in-ostdeutschland-und-westdeutschland-data.pdf)

5 Siehe Fußnote 4, S. 21, 27.

6 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 392 vom 2. Oktober 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/10/PD23_392_12_13.html

7 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Presseinformation vom 6. März 2023. [iab.de/presseinfo/gender-pay-gap-im-westen-dreimal-so-hoch-wie-im-osten/](https://www.iab.de/presseinfo/gender-pay-gap-im-westen-dreimal-so-hoch-wie-im-osten/)

GENDER GAPS AUF DEM ARBEITSMARKT UND DIE ROLLE DER ZEIT

Der prozentuale Unterschied zwischen den Stundenlöhnen von Männern und Frauen, der sogenannte Gender Pay Gap, betrug nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2023 18 Prozent. Damit hat er sich in den vergangenen 20 Jahren kaum verändert. Dabei ist die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt seit Jahren ein zentrales Thema in Politik und Gesellschaft. Der Equal Pay Day und der Internationale Frauentag haben das Bewusstsein für den Gender Pay Gap geschärft, dessen Nennung in den deutschen Medien sich zwischen 2014 und 2018 mehr als versiebenfacht hat. Die steigende Popularität zeigt sich auch im starken Anstieg der Google-Suchanfragen zum Begriff „Gender Pay Gap“, wobei seit 2018 die höchsten Suchinteressen stets im Monat März verzeichnet werden, mit dem bisherigen Höhepunkt im März 2023.¹ Diese Jahr rückt die EPD Kampagne die Zeit, die Frauen und Männer für ihre bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten aufbringen, in den Fokus. Denn darin liegt eine wichtige Ursache des Gender Pay Gaps.

Claudia Goldin, die 2023 den Wirtschaftsnobelpreis erhielt, hat maßgeblich dazu beigetragen, unser Verständnis geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu vertiefen. Sie prägte den Begriff der U-förmigen Kurve, die zeigt, dass die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen zu Beginn des 19. Jahrhunderts ab-

nahm. Diese Entwicklung vollzog sich mit dem Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft, kehrte sich mit dem Wachstum des Dienstleistungssektors jedoch im frühen 20. Jahrhundert wieder um. Innovationen wie die Bildungsexpansion und die Einführung der Antibabypille trugen später dazu bei, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen bis zum Ende des 20. Jahrhunderts weiter zunahm.²

In Deutschland ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1990er Jahren vor allem durch vermehrte Teilzeit stark angestiegen. Die Beschäftigungsquote in Teilzeit, also der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen aller Personen im erwerbsfähigen Alter, stieg von 15 Prozent in den 1990er Jahren auf 23 Prozent im Jahr 2017 an, während der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung nahezu konstant blieb.³ Im Jahr 2022 gingen fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (49 Prozent), einer Teilzeitbeschäftigung nach, während die Teilzeitquote bei Männern mit 13 Prozent deutlich niedriger lag.⁴ Diese Entwicklungen sind einerseits erfreulich, da viele Frauen nun berufstätig sind, die zuvor kein Erwerbseinkommen und somit auch keine eigenen Ansprüche an die sozialen Sicherungssysteme hatten. Andererseits sind mit Teilzeitarbeit auch klare Nachteile verbunden, etwa geringere Stundenlöhne (Part Time Wage Gap).⁵ So erhielten Frauen im Jahr 2017 in Teilzeit durchschnittlich etwa 17 Prozent weniger Stundenlohn im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Frauen.

Claudia Goldins Arbeit lehrt uns außerdem: Ein entscheidender Erklärungsfaktor für den bestehenden Gender Pay Gap ist die Geburt des ersten Kindes (Motherhood Penalty).⁶ In Deutschland zeigt sich bereits im ersten Lebensjahr des Kindes eine starke Ungleichverteilung der Betreuungsarbeit, wobei die meisten Mütter mehr als zehn Monate Elterngeld beziehen, während die 40 Prozent der Väter, die überhaupt Elternzeit in Anspruch nehmen, dies im Durchschnitt nur für etwa zwei Monate tun.⁷ Zwischen 20 und 30 Jahren, also bis zum durchschnittlichen Alter der Mütter bei der Geburt des ersten Kindes, ist der Gender Pay Gap mit sieben Prozent noch relativ gering, steigt dann aber ab dem Alter von 30 Jahren stark an und liegt ab 40 Jahren konstant über 22 Prozent.

Frauen verbrachten in Deutschland zwischen 2010 und 2020 durchschnittlich 1,5-mal so viel Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit wie Männer. In der Altersgruppe der 35- bis 39-Jährigen verbringen Frauen sogar mehr als doppelt so viel Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit wie Männer. Der Gender Care Gap steigt dabei parallel zum Gender Pay Gap ab dem Alter von 30 Jahren bis zum Alter von 40 Jahren stetig an. Während der Gender Pay Gap danach konstant hoch bleibt, fällt der Gender Care Gap bei den über 40-Jährigen wieder ab – was insbesondere daran liegt, dass die für Kinderbetreuung verwendete Zeit im Lebensverlauf sinkt.⁸ Parallel zum Gender Pay Gap steigt außerdem der Anteil

von Frauen in Teilzeitarbeit ab dem Alter von 30 Jahren stark an. Frauen geben ihre Vollzeittätigkeit zugunsten einer Teilzeittätigkeit meist deshalb auf, um mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit zu haben, wenn die Kinder noch jung sind. Bei Männern ist das Gegenteil der Fall – sie weiten in diesem Lebensabschnitt ihre Arbeitszeit aus. Darüber hinaus verbleiben Frauen häufig auch dann in einer Teilzeitbeschäftigung, wenn die Kinder älter sind: Die Teilzeitquote von Frauen ist auch bei den 50- bis 60-jährigen konstant hoch.⁹

Trotz zahlreicher Diskussionen über Gleichstellung und Frauenrechte bestehen erhebliche Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt und besonders in heterosexuellen Haushalten. **Die ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit trägt wesentlich zum Gender Pay Gap bei.** Wenn die Politik das Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt ernsthaft verfolgen will, sollte sie in der kritischen Lebensphase der Familiengründung ansetzen. Mögliche Ansätze sind eine Reform des Ehegattensplittings und der Mini-Jobs, der Ausbau qualitativer Kinderbetreuung sowie die Überarbeitung des Elterngeldes, insbesondere der Partnermonate. Ein Umdenken zu einer

gerechteren Aufteilung von bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten muss zudem nicht nur politisch und strukturell auf dem Arbeitsmarkt verankert werden, sondern auch in der Gesellschaft. Claudia Goldins Worte in ihrer Nobelpreisrede unterstreichen dies: *„Die letzte Meile, das letzte Kapitel, der letzte Akt in der Saga der Geschlechterungleichheiten kann nicht geschrieben werden, bis Paare mehr teilen und bis die Arbeitswelt dies zu einer weniger kostspieligen Angelegenheit macht. Wenn heterosexuelle Paare die Gleichberechtigung innerhalb der Partnerschaft aufgeben, verstärken sie die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, wenn Paare die Gleichberechtigung erhöhen, fördern sie die Gleichstellung der Geschlechter.“*¹⁰



CLARA SCHÄPER

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin in der Forschungsgruppe Gender Economics des DIW Berlin. Sie hat ihren B.Sc. in Volkswirtschaftslehre an der Universität Mannheim und ihren M.Sc. in Angewandter Volkswirtschaftslehre an der Paris School of Economics (PSE) erworben. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Arbeits-, Gender- und Familienökonomie.

Einen Vortrag von Clara Schäper über Gender Gaps gibt es zum Nachschauen auf unserer [Homepage](#).

1 Julia Schmieder & Katharina Wrohlich (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Wochenbericht Nr. 9, S. 141 - 147. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.812214.de/21-9.pdf

2 Nobelpreiskomitee, Presseerklärung vom 9. Oktober 2023. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/press-release/>

3 Patricia Gallego Granados, Rebecca Olthaus & Katharina Wrohlich (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. DIW Wochenbericht Nr. 46, S. 845 - 850. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.697142.de/19-46.pdf

4 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. No26 vom 27. April 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_No26_13.html

5 Siehe Fußnote 3.

6 Siehe Fußnote 2.

7 Claire Samtleben, Clara Schäper & Katharina Wrohlich (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. DIW Wochenbericht Nr. 35, S. 607 - 613. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.697142.de/19-46.pdf; Uta Brehm, Mathias Huebener & Sophia Schmitz (2022): 15 Jahre Elterngeld: Erfolge, aber noch Handlungsbedarf: Ein Blick auf partnerschaftliche Arbeitsteilung und Karrieren. Bevölkerungsforschung Aktuell 6/2022, S. 3 - 7. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2022/pdf/15-Jahre-Elterngeld-Erfolge-aber-noch-Handlungsbedarf.pdf?blob=publicationFile&v=2>

8 Clara Schäper, Annekatri Schrenker & Katharina Wrohlich (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. DIW Wochenbericht Nr. 9, S. 100 - 105. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.867346.de/23-9.pdf

9 Annekatri Schrenker & Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW Wochenbericht Nr. 10, S. 137 - 145. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.741755.de/20-10.pdf

10 Claudia Goldin, Nobel Lecture, „An Evolving Economic Force“, 8. Dezember 2023.

DIE 4-TAGE-WOCHE

Die 4-Tage-Woche ist in aller Munde. Ist sie eine Möglichkeit, den Gender Pay Gap zu verringern? Wir haben mit drei Arbeitgeber:innen über ihre Motivation zur Einführung des jeweiligen Arbeitsmodelles und über die Erfolge gesprochen.

FAKTEN:

- Angebot für derzeit 443 Mitarbeitende
- Arbeitszeitverteilung statt Arbeitszeitverkürzung: Die volle wöchentliche Arbeitszeit kann sich auf vier Tage verteilen, da wo es dienstlich möglich und gewollt ist, bei Teilzeitmitarbeitenden auch auf drei Tage.
- Absprachen zu Arbeitstagen und -zeiten erfolgen in den Teams. Es gibt keine Kernarbeitszeit – die Arbeit muss zwischen 6 und 21 Uhr stattfinden.
- Neun Mitarbeitende nehmen das Angebot derzeit wahr.

DIE ARBEITGEBERIN:

Stadt Wedel

Jörg Amelung ist Fachbereichsleiter Innerer Service bei der **Stadt Wedel** und zuständig für die Personalplanung und -entwicklung. Im Oktober 2022 ist er auf dem Weg zu einem Treffen mit dem Personalrat, als er im Radio vom Anspruch auf eine 4-Tage-Woche in Belgien hört. Diese Inspiration teilt er im anschließenden Meeting, bei dem es um die Bindung von Beschäftigten und die Gewinnung neuer Mitarbeitenden geht. Seit Juni 2023 bietet nun auch die Kommune in Schleswig-Holstein allen Mitarbeitenden die 4-Tage-Woche an.



STATEMENT: „Arbeitszeitmodelle müssen flexibel gestaltbar sein, damit persönliche Bedürfnisse berücksichtigt werden und Menschen gerne arbeiten. Die 4-Tage-Woche ist einer von vielen weiteren Bausteinen für genau diese Flexibilisierung, von der alle Geschlechter profitieren. Wir verstehen uns als agile Arbeitgeberin, haben für unsere Vorreiterinnenrolle große mediale Aufmerksamkeit erhalten und stehen in regem Austausch mit anderen Kommunen. Das führt auch zu mehr Initiativbewerbungen. Um den direkten Zusammenhang beurteilen zu können, ist es noch zu früh – aber wir haben zum Beispiel eine neue Kollegin, die von der offenen Stellenausschreibung nur las, weil sie wegen der Berichterstattung über die 4-Tage-Woche die Homepage der Stadt Wedel besuchte.“

DIE ARBEITGEBERIN:

Die Malerin

Jessica Hansen leitet den Betrieb **Die Malerin** in Osterby. 2012 hat sich die Mutter dreier Kinder selbstständig gemacht, später noch drei Jahre lang die Abendschule besucht und 2019 mit der Meisterprüfung abgeschlossen. Sie selbst bezeichnet diese Jahre als die härteste Zeit ihres Lebens. Aus eigener Erfahrung weiß Jessica Hansen: Familie, Beruf und Ausbildung unter einen Hut zu bringen ist ein Kraftakt. Gleichzeitig hat sie bewiesen, dass es möglich ist! Diese Möglichkeiten bietet sie auch ihrem Team durch eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten.

FAKTEN:

- Freiwilliges Angebot für derzeit 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Flexible Gestaltung von Arbeitszeiten: Die volle wöchentliche Arbeitszeit kann sich auf vier Tage verteilen.
- Kommunikation ist zentral. Alle teilen jeweils 10 Tage vorher ihre gewünschten Arbeitstage und -zeiten mit, die sich von Mo – Do oder von Di – Fr verteilen können.



STATEMENT: „Vor vielen Jahren lernte ich auf der Baustelle eine ausgebildete Malerin kennen, die als Reinigungskraft arbeitete, da niemand die berufstätige Mutter halbtags einstellen wollte. Also fing sie bei mir als Malerin an. Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie wichtig flexible Arbeitszeiten insbesondere für Frauen im Handwerk sind. Die größere Umstrukturierung vor eineinhalb Jahren entstand dann aus der Not heraus: Wir hatten nicht genug Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Kundschaft wurde sauer wegen langer Wartezeiten. In Dänemark ermöglichen viele Handwerksbetriebe die 4-Tage-Woche. Nach diesem Vorbild veröffentlichte ich einen Social Media Post – prompt kamen 50 Bewerbungen. Vorteile des neuen Arbeitszeitmodells gibt es viele: höhere Motivation, weniger Kranktage, flachere Hierarchien. Bei uns wird nach übertariflichem Stundenlohn abgerechnet und die Fahrtzeiten sind inkludiert. Der Betrieb profitiert auch: Der Umsatz hat sich gesteigert, wir sind produktiver, die Kunden und Kundinnen haben kürzere Vorlaufzeiten.“

FAKTEN:

- ▶ 32 Stunden als Vollzeit an 4 Tagen die Woche.
- ▶ Keine Kernarbeitszeit, sondern hohe Flexibilität und Selbstbestimmung in der eigenen Arbeitszeitgestaltung.
- ▶ Zeitgewinne durch Priorisierung: Vormittags arbeiten alle 12 Mitarbeitenden in Stillarbeit, nachmittags können Termine vereinbart werden, Dienstag findet ein Teammeeting statt.
- ▶ Der Prozess wird weiterhin durch Umfragen und qualitative Reflexionen begleitet.

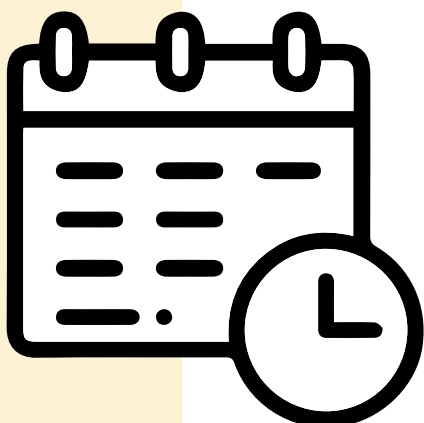
DER ARBEITGEBER:

Betterplace lab

Der Think-und-Do-Tank forscht zu Digitalisierung und sozial gerechter Transformation. Seit 2014 arbeitet hier Trendforscher Stephan Peters. Der Experte für New Work und Organisationsentwicklung widmet sich insbesondere der Frage: Wie wollen und können wir arbeiten? Nach einem sechsmonatigen Experiment, in dem die 4-Tage-Woche getestet und regelmäßig evaluiert wurde, hat das Team seit Juli 2023 eine verkürzte Vollzeit bei vollem Lohnausgleich eingeführt.



STATEMENT: „Wir leben eine Organisationskultur, in der Neues ausprobiert werden kann, und arbeiten in einer kompetenzbasierten Hierarchie – das heißt, unsere transparenten Entscheidungsprozesse sind in eine selbstorganisierte Arbeitsweise eingebettet. Ohne diese Grundlage wären viele Prozesse wie auch die Gehaltsabstimmung innerhalb des Teams nicht möglich. Wir arbeiten projektbasiert im Non-Profit-Bereich – da gibt es sehr stressige Phasen, wir müssen Ziele klar definieren und Aufgaben priorisieren. Die 4-Tage-Woche kann ein Faktor sein, aber es gibt viele Gründe für Stress. Deshalb ist es wichtig regelmäßig zu fragen: Gibt es Bedarf, über die 4-Tage-Woche zu sprechen, oder kommt der Stress woanders her? Arbeitszeitreduktion kann eine gerechtigkeitsstiftende Funktion haben. Die meisten bei uns im Team arbeiteten zuvor 40 Stunden und haben durch das neue Modell mehr freie Zeit, zum Beispiel für ihre Familien. Durch die 4-Tage-Woche erhalten die wenigen Personen, die bei uns vorher in Teilzeit gearbeitet haben, nun 20 Prozent mehr Gehalt. So ist die neue Vollzeit für uns finanziell gut zu stemmen.“



Diese Beispiele zeigen: Die 4-Tage-Woche ist eine Möglichkeit, Erwerbsarbeit und Care-Arbeit besser zu vereinbaren und so auch Frauen mehr Stunden in der Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Flexibilität ist dabei ein wichtiger Faktor. Ob Verwaltung, Handwerk oder Non-Profit-Organisation – die 4-Tage-Woche kann ein Weg sein, nicht nur den Gender Pay Gap zu verringern, sondern auch Fachkräfte zu gewinnen.

„FREIZEIT IST EIN MENSCHENRECHT“

Interview mit Teresa Bucker



Konstantin Rohé: Ihr Buch „Alle Zeit - Eine Frage von Macht und Freiheit“ ist ein Plädoyer für eine radikale Umverteilung von Zeit. Warum braucht es diese Umverteilung?

Teresa Bucker: Ohne eine Umverteilung der Zeit ist keine Gleichberechtigung zu erreichen. Wir sehen innerhalb der Gesellschaft, dass sehr stark über Strukturen vorbestimmt ist, wer beispielsweise die eigene Zeit für bezahlte Arbeit aufwenden kann, wer hingegen viel Zeit mit unbezahlter Arbeit verbringen muss, oder wie freie Zeiten verteilt sind. Wenn wir wirklich Gleichberechtigung erreichen wollen – und es ist ja höchste Zeit dafür – dann müssen wir die Tätigkeiten, mit denen wir unsere Zeiten verbringen, gerechter verteilen.

KR: Weshalb ist das aus Genderperspektive so wichtig?

TB: Die bestehenden Ungerechtigkeiten bilden sich genauso in der Verteilung von Zeit ab. Das betrifft zuallererst die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Da haben wir große Geschlechterunterschiede. Der materielle Wohlstand sammelt sich stärker bei Männern, weil sie mehr Zeit mit der höher bewerteten Zeit – also der Zeit, für die Geld bezahlt wird – verbringen und Frauen dementsprechend weniger. Dabei arbeiten Frauen genauso viel, oft sogar mehr, aber der Anteil an unbezahlter Arbeit ist bei Frauen sehr viel höher. Zudem gibt es große Unterschiede in den Löhnen, die gezahlt werden – den Gender Pay Gap innerhalb der Partnerschaft. Der legt eher nahe, dass der männliche Partner mehr arbeitet, weil seine Vollzeitarbeit mehr Geld nach Hause bringt. Da ist eine Aufwertung der Frauenberufe ganz entscheidend, also die Reduzierung des Gender Pay Gaps innerhalb von Partnerschaften, um diese Erwerbsmodelle freier wählen zu können.

KR: Wie hängen finanzielle Macht, Freiheit und Zeitwohlstand zusammen?

TB: Zeitarmut hat ähnlich wie die materielle Armut großen Einfluss auf das Wohlempfinden von Menschen und muss deshalb auch gesondert als eigenes Phänomen betrachtet werden, das die Lebensqualität senkt. Zeitarmut ist kein Luxus-

problem, sondern ganz entscheidend für Lebenschancen, Selbstbestimmung, und das Empfinden von Freiheit. Ähnlich wie das Ziel, einen möglichst guten und ähnlich verteilten materiellen Wohlstand für Menschen zu erreichen, gibt es auch das Ziel des Zeitwohlstandes.

KR: Wie kann das gelingen?

TB: Es ist gesellschaftspolitisch wichtig, auf mehr als Erwerbsarbeit zu gucken: Wir müssen davon weg, die Zeiten, die neben der Erwerbsarbeit oder Familienarbeit liegen, als Luxus zu betrachten. Ich wünsche mir ein politisches Verständnis auch von den anderen Lebenszeiten, etwa von der freien Zeit. Sie ist in der allgemeinen Menschenrechts-erklärung in Artikel 24 verankert. Die Zeitstrukturen, in denen wir uns bewegen, sind zudem nicht naturgegeben. Mit was wir die Zeit verbringen und für was wir Zeit haben, ist das Ergebnis politischer Entscheidungen, die diskutiert und beeinflusst werden können. Wir haben da einen großen Gestaltungsspielraum, der aus meiner Sicht viel zu wenig genutzt wird.

Das Interview ist eine gekürzte Fassung. Das gesamte Gespräch mit Teresa Bucker fand im Rahmen des diesjährigen Kick-offs statt. Mehr davon? [Hier](#) entlang auf unsere Homepage!



TERESA BÜCKER

Als freie Autorin und Journalistin setzt sich Teresa Bucker seit über 15 Jahren mit gesellschaftspolitischen Fragestellungen auseinander. Ihre feministischen Perspektiven auf Gegenwart und Zukunft veröffentlicht die preisgekrönte Publizistin in ihrer Kolumne „Freie Radikale“ oder diskutiert sie im Podcast „Die feministische Presserunde“. 2022 ist ihr Sachbuch „Alle Zeit – Eine Frage von Macht und Freiheit“ erschienen. Im Interview mit Konstantin Rohé spricht sie darüber, warum Zeitgerechtigkeit zentral für Gleichberechtigung ist.

DIE GESELLSCHAFT IST AUF PFLEGENDE ANGEHÖRIGE ANGEWIESEN

Eines der größten Hindernisse für equal pay ist die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Frauen übernehmen immer noch den Löwenanteil der Care-Arbeit und sind auch diejenigen, die sich besonders oft um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern: Nach Daten des SOEP (Socio-Economic Panel) pflegten im Jahr 2020 drei Millionen Frauen und 1,9 Millionen Männer ihre Angehörigen für mindestens eine Stunde an Werktagen. Frauen übernahmen dabei sehr viel mehr Stunden Pflege als Männer. Ein großer Teil der pflegenden Frauen leistet gleichzeitig Erwerbsarbeit.

Aber was heißt das konkret für die betroffenen Frauen? Auch sie haben nur 24 Stunden am Tag, die sie zwischen Erwerbstätigkeit, Care-Arbeit für pflegebedürftige Angehörige, möglicherweise noch Beschäftigung mit den eigenen Kindern und Selbstsorge aufteilen müssen – meist bleibt dabei insbesondere letzteres auf der Strecke. Viele reduzieren ihre Arbeitszeiten, um der emotionalen, zeitlichen und körperlichen Überlastung etwas entgegenzusetzen, mit weitreichenden finanziellen Folgen. Einige steigen ganz aus dem Erwerbsleben aus.

Dabei ist die Gesellschaft auf diese Arbeit pflegender Angehöriger angewiesen. Ohne ihre Leistungen wäre das gesamte System der Pflege bereits zusammengebrochen. Umso wichtiger ist es, dass nicht pflegende Frauen diejenigen sind,

die mit Überlastung, niedrigen Einkommen und Altersarmut für die Schwächen des Systems zahlen müssen.

Ein erster Schritt für mehr Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist es, der Tabuisierung des Themas in der Welt der Erwerbsarbeit entgegenzuwirken. Außerdem müssen die teilstationären und ambulanten Unterstützungsangebote zugänglicher werden und flächendeckend verfügbar sein. Zudem braucht es einen Kulturwandel, der Männer stärker in die Pflicht nimmt, sich in die bezahlte sowie unbezahlte Pflegearbeit einzubringen.

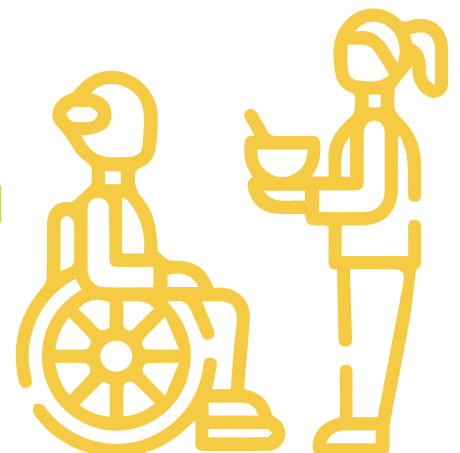
Erwerbstätige pflegende Angehörige benötigen darüber hinaus auch eine finan-

zielle Unterstützung, die sie langfristig im Beruf hält. So schlagen Verbände und der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf die Einführung eines Familienpflegegeldes vor. Pflegende Angehörige erhielten dieses für bis zu 36 Monate, wenn sie ihre Arbeitszeiten reduzieren, um Pflege zu leisten. Dies wäre ein wichtiger Schritt, um die Arbeit, die sie leisten, anzuerkennen und die negativen finanziellen Folgen abzufedern. Statt vollständig aus dem Beruf auszusteigen, bleiben Frauen so dem Arbeitsmarkt erhalten, was langfristig dazu beiträgt, die Lohnlücke zu schließen. Außerdem könnten so auch Männer einen Anreiz erhalten, mehr zu pflegen. Die Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag dafür ausgesprochen. Geschehen ist bisher noch nichts – das muss sich dringend ändern.



LILLY SCHÖN

Lilly Schön ist Referentin im Zukunftsforum Familie e.V. Sie ist dort für die Themen Gleichstellung, Zeitpolitik, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie Vielfalt Familie zuständig. Das Zukunftsforum Familie ist ein familienpolitischer Fachverband, der sich für die Interessen von Familien einsetzt und für soziale Gerechtigkeit in der Familienpolitik kämpft. Es ist Mitglied im Bündnis Sorgearbeit fair teilen.



„NICHT NUR RADIERGUMMI, BLEISTIFT UND FAXGERÄT MÜSSEN AUSGETAUSCHT WERDEN“

Interview mit Dorothea Winter

Natascha Heinisch: Inwieweit können Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) helfen, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit fairer aufzuteilen und (wir wollen träumen), das Ende des Gender Pay Gap möglich(er) zu machen?

Dorothea Winter: Zunächst einmal kann KI helfen, grundlegende Ungerechtigkeiten anhand von Big Data sichtbar zu machen. Dann können wir Zielvorstellungen definieren – etwa gleiche Bezahlung von Frauen, diese in die KI einprogrammieren und dadurch use cases¹ modellieren. So können die Stellschrauben aufgezeigt werden, um Gleichheit bei der Bezahlung zu erreichen. Es ist nicht damit getan, Arbeitszeit zu reduzieren – sonst wäre Freizeit gleich Care-Arbeitszeit. Vielmehr geht es um die Frage, wie Care-Arbeit gerecht entlohnt werden kann, z. B. durch einen „Sozialbonus“ für Sorgearbeit. Etwa dadurch, dass Care-Arbeit mit gleichem Stundenlohn wie die Erwerbsarbeit entlohnt wird, und zwar geschlechtsunabhängig: Wer pflegt, wird entlohnt. Außerdem muss der Pflegebereich vielmehr digitalisiert und automatisiert werden: Robotereinsatz bei schweren körperlichen Arbeiten, automatisierte Essensverteilung, Raumreinigung und die Digitalisierung von Verwaltungsaufgaben. So sind Pflegegeldanträge heute noch viel zu kompliziert und die Hemmschwelle, das zustehende Geld zu erhalten, hoch. Chatbots und digitale Tools könnten hier eine große Hilfe sein. Da Care-Arbeit von mehr Frauen geleistet wird, würde besonders ihnen die Zeit- und Geldersparnis nutzen und sich auch positiv auf den Gender Pay Gap auswirken.

NH: Wie können KI und Digitalisierung auch bei Arbeiten, die vor Ort verrichtet werden müssen, zu mehr Flexibilität führen?

DW: Nicht nur Radiergummi, Bleistift und Faxgerät müssen ausgetauscht und digitalisiert werden, sondern auch das Denken! Digitale Meetings sind nur eine von vielen Möglichkeiten, durch die Arbeitszeit und Arbeitsort flexibler gestaltet werden können. Die spannenderen Bereiche sind die, wo man bisher dachte, dass digitalisierte Unterstützung nicht möglich ist. Ein Beispiel: Transparenz und Wissenstransfer.

Wenn hochkomplexe, auf Erfahrung beruhende Informationen nur mündlich weitergegeben werden, geht das Wissen verloren, sobald jemand ausfällt. Digitalisierung kann hier eine enorme Hilfe sein.

NH: Welche Grenzen sollte KI deiner Meinung nach nie überschreiten?

DW: Roboter in der Pflege werden hochproblematisch im Miteinander, wenn die Menschen nicht mehr einschätzen können, wer dahintersteckt. Mit Einsamkeit zu spielen ist ebenfalls höchst problematisch. Entscheidungen, zum Beispiel bei Anträgen, können zwar durch KI vorbereitet werden, aber die Entscheidung selbst muss in menschlicher Hand bleiben. KI ist ein Werkzeug – wie ein Messer. Ich kann damit Kräuter hacken oder jemanden verletzen, das hängt nicht vom Werkzeug ab, sondern von der Person, die es benutzt. Für ein Messer (und auch für KI) sind keine neue Ethik oder neue Gesetzgebungen nötig. Wir müssen vielmehr ihren Einsatz regulieren und ethisch wünschenswert gestalten.



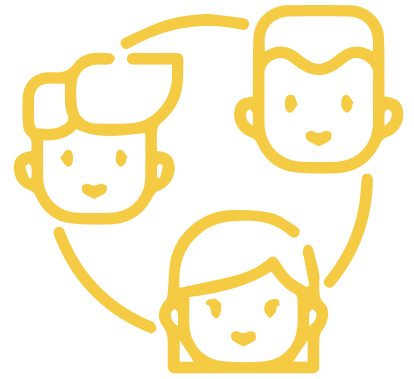
DOROTHEA WINTER

promoviert an der Humboldt Universität zu Berlin in Philosophie und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Humanistischen Hochschule Berlin. Sie hat am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz gearbeitet und publiziert in Medien, hält Vorträge und diskutiert auf Panels zum Themenspektrum Digitalisierung und KI.

¹ Ein use case (Anwendungsfall) fasst alle möglichen Szenarien zusammen, die eintreten können, wenn wir versuchen, mit Hilfe des betrachteten Systems ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

ZUKUNFTSMODELL JOBSHARING

von Uta Zech, Projektleitung EPD Kampagne



Die Idee zum Jobsharing hatte Katrin Terwiel, die damals das Diversitätsmanagement bei der Telekom allein leitete. Der Job nahm mehr Raum in ihrem Leben ein, als sich richtig anfühlte. Sie wünschte sich Freiraum für eigene Projekte wie ihren Podcast. Da sich ihr Aufgabengebiet weiter ausweiten würde, war ein Tandem-Modell die naheliegendste Lösung. Deshalb suchte sie das Gespräch mit ihrem Chef. Dieser war der Idee nicht abgeneigt, da so verschiedene Stärken zum Tragen kommen können und auch Krankheitsfall oder Urlaub abgepuffert sind. Terwiel hatte eine klare Vorstellung, welche Kriterien die andere Person erfüllen muss. Sie sollte globale Expertise im Bereich strategische Diversity-Leitung mitbringen, die gleiche Vision, aber eine andere Persönlichkeitsstruktur und Stärken als sie selbst haben. Sie wollte die Person kennen, um mit einer Vertrauensbasis in die Zusammenarbeit zu starten. Ayse Semiz-Ewald erfüllte alle Kriterien. Deren Begeisterung hielt sich am Anfang in Grenzen. Austausch und Abstimmung schienen ihr zu zeitintensiv. Doch mit Terwiel konnte sie sich das vorstellen. Sie durchlief erfolgreich den Auswahlprozess und entschied sich für die Telekom und das Jobsharing-Modell. Terwiel und Semiz-Ewald setzten sich zusammen und klärten die Struktur, die sie für sich etablieren wollten. Beide verteilten ihre 70%-Stelle auf eine 4-Tage-Woche. Den freien Tag nutzen sie für freiberufliche Tätigkeiten. Jede Woche treffen sie sich zweimal zum gemeinsamen Jour Fixe, außerdem zu einem Leadership-Meeting mit den Executive

Peers ihres Teams und einem Meeting mit ihrem Diversity-Team. Die Aufgaben werden stärkerbasiert verteilt. Wer die Hauptverantwortung für einen Bereich trägt, hat das letzte Wort. Dabei geht es nicht um richtig oder falsch, sondern darum, die Aufgabe optimal zu lösen. Das ermöglicht eine Auseinandersetzung auf sachlicher Ebene, statt sie persönlich auszutragen. Die Entscheidung wird auch bei gegenteiliger Einschätzung von beiden vertreten. Jobsharing kann ein Zukunftsmodell sein, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, auch für Männer. Das würde den Gender Hours Gap verringern und hätte gerade in gut bezahlten Führungspositionen positive Auswirkungen auf den Gender Pay Gap. Das reicht aber nicht, sagt Semiz-Ewald. Die Unternehmens-

kultur muss sich ändern. Bewusste oder unbewusste rollenstereotype Zuschreibungen hielten sich hartnäckig. Solange es keine Sensibilisierung für Sprüche wie „Sei kein Mädchen!“ oder tradierte Aufgabenzuschreibungen wie „Sitzungsprotokolle schreiben Frauen“ gäbe, solange es eine Frage der Macht und nicht der Sache sei, wie ein Problem gelöst wird, blieben Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert.



KATRIN TERWIEL

ist Vice President DE&I im Jobsharing bei der Deutschen Telekom und setzt sich dafür ein, diese diverser und inklusiver zu machen. Die Wirtschaftspsychologin und Psychotherapeutin bringt Mitarbeitende zur vollen Potenzialentfaltung, fördert damit die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und hat als erfahrene Krisenmanagerin keine Angst vor heiklen Themen. In ihrer Selbstständigkeit setzt sie sich als Coach & Consultant für Vitalität und Vulnerabilität in der Arbeitswelt ein.



AYSE SEMIZ-EWALD

baut Barrieren auf dem Jobmarkt und der Arbeitswelt ab – als Vice President DE&I bei der Deutsche Telekom AG und mit ihrem Start-Up „JobMagnet Karrierecoaching“, einem Safe Space für unterrepräsentierte und marginalisierte Menschen, die sich beruflich verändern wollen. Die Vision der Psychologin: eine Arbeitswelt, in der das volle Potenzial von allen gesehen, genutzt und geschätzt wird und die Management-Etagen vielfältiger sind, weil alle sieben Dimensionen der Diversität vertreten sind.

START IN EINE PARTNERSCHAFTLICHE ZEITAUFTeilUNG

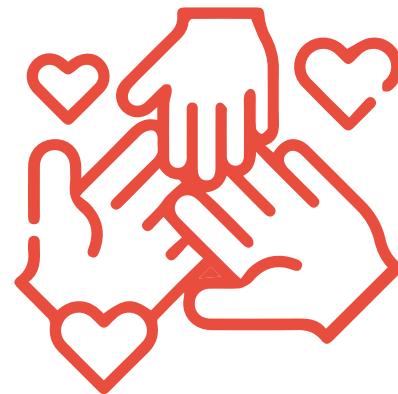
von Uta Zech, Projektleitung EPD Kampagne

Die Geburt eines Kindes war lange Zeit der Moment, in dem Frauen ihre Erwerbsaufgaben und nach der Elternzeitphase in Teilzeit wieder erwerbstätig wurden. Mit negativen Auswirkungen für die Lohnentwicklung im Lebenslauf, ihre Karriere und ihre Rente. Väter nahmen nur sehr selten Elternzeit. Die gute Nachricht ist: 2007 wurden das Basiselterngeld und 2015 das ElterngeldPlus als Lohnersatzleistungen eingeführt, deren Dauer durch Partner:innenmonate verlängert werden können. Seitdem nehmen mehr Väter Elternzeit und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit in nennenswertem Umfang oder reduzieren ihre Arbeitszeit. Zwischen 2008 und 2020 ist der Anteil von Vätern, die Elterngeld beziehen, von 21,2 auf 43,7 Prozent gestiegen.¹ Eine paritätische Aufteilung der Elterngeldmonate haben wir noch nicht erreicht.

Positiv ist zu vermerken, dass mehr Mütter vor der Geburt erwerbstätig sind und schneller wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, nämlich meist nach dem ersten Geburtstag des Kindes, spätestens aber innerhalb des

zweiten Lebensjahres.^{2,3} Mitverantwortlich für den früheren Wiedereinstieg in den Beruf ist der Ausbau von Kindertagesplätzen, wenn auch noch nicht überall genügend zur Verfügung stehen. Die kürzere Unterbrechung der Erwerbsarbeit wirkt sich auch positiv auf die Einkommenschancen von Frauen im Lebensverlauf aus und trägt so zur Verringerung des Gender Pay Gap bei. Durch die Partnerschaftsmonate ist der Anreiz, sich die Elterngeldmonate zu teilen, verbessert worden. Wenn beide Partner:innen Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, erhöht sich die Zahl der Elterngeldmonate um den Partnerschaftsbonus. 49 Prozent der Väter nehmen ihre Elterngeldphase gleich nach der Geburt oder im ersten Lebensmonat des Kindes, 10 Prozent im zweiten oder dritten Lebensmonat, die restlichen zwischen dem vierten und dem 13.⁴ Das erhöht die Chance, eine aktive Vaterrolle zu übernehmen und eine intensivere Vater-Kind-Beziehung als vorherige Vätergenerationen aufzubauen.

Sowohl das Basiselterngeld als auch das ElterngeldPlus haben Potenzial, familiäre und berufliche Aufgaben paritätisch aufzuteilen. Paare, die sich für ElterngeldPlus entscheiden, beziehen doppelt so viele Monate Elterngeld, das dafür nur die Hälfte des Basiselterngeldes beträgt. In beiden Versionen kann entweder nicht oder in Teilzeit bis zu 32 Wochenstunden einer Erwerbsarbeit nachgegangen werden. Im Idealfall ist



das monatliche Gesamteinkommen bei ElterngeldPlus sogar höher als beim Bezug von nur Basiselterngeld. Die Partnerschaftsbonusmonate ergänzen die Elterngeldmonate: Wenn beide Elternteile für mindestens zwei bis maximal vier hintereinanderliegende Monate 24 bis 32 Stunden Teilzeit arbeiten, erhöhen sich die Elterngeldmonate, in denen ElterngeldPlus gezahlt wird.

ELTERNGELD ERHALTEN

Alleinerziehende, getrennt Erziehende, Paare (verheiratete oder eingetragene Lebenspartnerschaft) für Adoptivkind, leibliches Kind, leibliches Kind von nur einem der Ehe- oder eingetragenen Lebenspartner:innen⁵

Es bestehen viele Kombinationsmöglichkeiten, wer wann erwerbstätig ist und in welchem Umfang. Dafür lohnt es sich, schon vor dem Geburtstermin einen Plan zu machen. Der Elterngeldrechner hilft dabei. Zu beachten gilt auch: Das Elterngeld berechnet sich nach dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 12 Monate.

Wer wie viele Elterngeldmonate nutzt, wird von ganz unterschiedlichen Faktoren beeinflusst: Da das Einkommen von Männern meist höher ist als das

von Frauen, nehmen in vielen Heteropaaren Frauen den Großteil der Elterngeldmonate in Anspruch. Tradierte Rollenstereotype unterstützen diese Aufteilung zusätzlich. In modernen Unternehmen, denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Anliegen ist, sollte es zur Unternehmenskultur gehören, Väter dabei zu unterstützen, mehr Elterngeldmonate als die Partnerschaftsmonate zu nehmen. Leider ist das in vielen Unternehmen noch nicht selbstverständlich. Flexible Arbeitszeiten oder Arbeiten im Homeoffice, um Arbeitswege zu sparen, unterstützen Mütter und Väter dabei, aus der Erwerbstätigkeit nicht oder nur kurz auszustiegen und gleichzeitig genug Zeit mit ihrer Familie verbringen zu können.

Die bezahlte Freistellung des zweiten Elternteils nach der Geburt des Kindes sowie eine schrittweise Erhöhung der nicht übertragbaren Partner:innenmonate sind notwendige Bausteine, um eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit voranzubringen. Es wird dennoch weiter in der Verantwortung der Paare liegen, die Potenziale des Elterngeldes zu nutzen, um familiäre und berufliche Verantwortung partnerschaftlich aufzuteilen. Es lohnt sich für alle!

Anträge können digital gestellt werden:
<https://www.elterngeld-digital.de/ams/Elterngeld>

Der Elterngeldrechner zeigt, wie Basiselterngeld und ElterngeldPlus kombiniert werden können.
<https://familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner>

BASISELTERNGELD

Bezugsdauer: mindestens zwei, maximal 12 Monate
Bezugszeitraum: muss innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes bezogen werden
Zusätzlich: 2 Monate, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate übernimmt
Betrag: 300,00 Euro bis 1.800,00 Euro
Partnerschaftsbonusmonate: zusätzlich zwei bis vier ElterngeldPlus-Monate pro Elternteil, wenn dabei beide zwischen 24 und 32 Wochenstunden Teilzeit arbeiten
Parallele Erwerbsarbeit: Teilzeitarbeit bis zu 32 Wochenstunden ist möglich. Der Verdienst hat Auswirkungen auf die Höhe des Basiselterngeldes. Genaueres zeigt der Elterngeldrechner⁶

ELTERNGELDPLUS

Bezugsdauer: bis zu 22 Monate, wobei die ersten beiden Elterngeldmonate nach der Geburt, die unter den gesetzlichen Mutterschutz fallen, nicht in ElterngeldPlus-Monate umgewandelt werden können
Bezugszeitraum: kann im Maximalfall bis zum 32. Lebensmonat des Kindes genommen werden
Zusätzlich: zwei Basiselterngeldmonate beziehungsweise vier ElterngeldPlus-Monate
Betrag: 150,00 Euro bis 900,00 Euro
Partnerschaftsbonusmonate: zusätzlich zwei bis vier ElterngeldPlus-Monate pro Elternteil, wenn beide zwischen 24 und 32 Wochenstunden Teilzeit arbeiten
Parallele Erwerbsarbeit: Teilzeitarbeit bis zu 32 Wochenstunden ist möglich. Der Verdienst hat Auswirkungen auf die Höhe des ElterngeldPlus. Genaueres zeigt der Elterngeldrechner⁷

PARTNERSCHAFTSBONUS:

Bezugsdauer: zwei bis vier zusätzliche Elterngeldmonate für jeden Elternteil
Bezugszeitraum: zwei bis maximal vier aufeinanderfolgende Monate;
Voraussetzung: beide müssen in diesen Monaten gleichzeitig in Teilzeit 24 bis 32 Wochenstunden arbeiten



1-2 Statistisches Bundesamt, Statistik zum Elterngeld. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=statistikTabellen&selectionname=22922#abreadcrumb>

3 Matthias Keller & Thomas Körner (2023): Closing the Gap? Erwerbstätigkeit und Arbeitszeiten von Müttern und Vätern nach 15 Jahren Elterngeld. S. 93. https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2023/04/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit-042023.pdf?__blob=publicationFile

4 Siehe Fußnote 1 - 2.

5-8 Elterngeld Digital. <https://www.elterngeld-digital.de/ams/content/Elterngeld/haeufige-fragen-elterngeld#faq2>

SELBSTBESTIMMTE ERWERBSBIOGRAFIEN DURCH WAHLARBEITSZEITEN



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist keine Frage individuellen Zeitmanagements, sondern hängt von zeitlichen Ressourcen und damit von (Un-)Möglichkeiten ab. Es braucht mehr Zeitsouveränität durch flexible Arbeitszeitmodelle, die es Beschäftigten ermöglichen, selbst über passende Arbeitszeiten zu bestimmen. Da es nicht der Einzelnen aufgebürdet werden kann, im Konflikt mit den Arbeitgebenden die wenigen gesetzlichen Möglichkeiten durchzusetzen, sind kollektive Instrumente gefragt, die eine Veränderung der Arbeitszeitkultur in den Unternehmen selbst anstoßen. Der Regelungsvorschlag des Deutschen Juristinnenbundes (djB) zu einem Wahlarbeitszeitgesetz hat genau das zum Ziel. Er verpflichtet Betriebe aller Größen und Branchen, in einem Arbeitszeit-Check die Defizite bestehender, auch tarifrechtlicher Arbeitszeitregime und realer Verteilung im Verhältnis zu den Beschäftigtenbedürfnissen zu erheben und zu analysieren. Unter Einbeziehung von Betriebsräten und Gewerkschaften müssen sie für ihre Betriebe passende und umsetzbare Arbeitszeitkonzepte, Lösungen zur Verhinderung von Arbeitszeitverdichtung eingeschlossen, mit garantierten Arbeitszeitoptionen für alle Tätigkeitsbereiche und Ebenen erarbeiten. Beschäftigte erhalten so einen individuell durchsetzbaren Anspruch auf Änderung ihrer Arbeitszeit hinsichtlich Lage, Dauer oder Ort. Anders als die politisch vorgeschlagenen Erörterungsansprüche, die einen Diskussions- und Aushandlungsraum in

den Betrieben eröffnen sollen, befreit dieser kollektive Anspruch die Einzelnen von der Last der Geltendmachung und führt doch zur effektiven Rechtsdurchsetzung. Beschäftigte kommen nicht mehr als Bittstellende, sondern beziehen sich auf die verbindlichen Arbeitszeitkonzepte. Dringende betriebliche Gründe können dann nur noch entgegengehalten werden, wenn die Arbeitszeitwünsche nicht mit dem jeweiligen Konzept vereinbar sind. Für Arbeitgebende und Beschäftigte führt diese betriebseigene Gestaltung von Arbeitszeit zu besserer Planbarkeit und Rechtssicherheit. Vor allem Frauen können so über ihre Erwerbsbiografie selbst bestimmen, in dem sie aus Zeitmöglichkeiten individuell passende Arbeitszeiten wählen und damit nicht mehr auf prekäre Arbeit, Teilzeit oder Karriereverzicht verwiesen sind. Die djB-Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft bindet konsequent die Wahlarbeitszeit in die umfassende Forderung, dass die Unternehmen über Berichtspflichten und Sanktionen dazu gebracht werden müssen, in unternehmenseigenen Gleichstellungsstrategien gerade die Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit, Personalentwicklung und equal pay zu berücksichtigen.



PROF. DR. ISABELL HENSEL

Frau Hensel ist Juraprofessorin und Leiterin des Fachgebietes Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft an der Universität Kassel seit Oktober 2022. Ihre Forschungsschwerpunkte sind unter anderem digitale Arbeit und geschlechtergerechtes Unternehmensrecht. Seit 2023 ist Prof. Dr. Isabell Hensel Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des Deutschen Juristinnenbundes.



MÄNNER & ZEIT – UMDENKEN ERFORDERLICH

Männer und Frauen arbeiten in etwa gleich lang, nämlich im Durchschnitt täglich knapp 7:40h. Allerdings sind Männer etwa eineinhalb Stunden länger mit Erwerbsarbeit, Frauen hingegen gleichermaßen länger mit unbezahlter Haus- und Familienarbeit beschäftigt. Diese Differenz ist in Haushalten mit minderjährigen Kindern besonders ausgeprägt.¹ Das ist nicht der einzige, aber doch ein besonders wichtiger Grund für den Gender Pay Gap. Der Väterreport 2023 des BMFSFJ² zeigt: Ein Viertel der Erwerbskonstellationen von heterosexuellen Paaren mit minderjährigen Kindern entsprechen dem männlichen Alleinverdienermodell, 44 Prozent einem modernisierten ErnährermodeLL mit Mann in Vollzeit und Frau in Teilzeit und 21 Prozent einem partnerschaftlichen Modell mit beiden in Vollzeit oder beiden in Teilzeit. Vollzeitarbeit und Überstunden sind „Männerdomänen“. Wirtschaft und Betriebe bauen darauf, dass Männer diese unhinterfragt leisten. Das Normalarbeitsverhältnis als gesellschaftliche Norm ist männlich geprägt und bedeutet unter anderem: Vollzeit ein Leben lang, Anwesenheit und Verfügbarkeit im Betrieb, keine externen familialen Verpflichtungen. Mannsein ist zudem noch immer stark mit der Idee des „Familienernährers“ verknüpft. Leistung zeigen, funktionieren müssen, sich dem Wettbewerb stellen, eine Familie ernähren können, gelten weiterhin als zentrale Anforderungen an Männlichkeit und als Basis des männlichen Status. Allerdings be-

stehen daneben zunehmend neue Anforderungen, etwa fürsorglich und emotional zugewandt zu sein oder sich Zeit für Familie und Kinder zu nehmen. Das führt zu widersprüchlichen Erwartungen an Männer und oft auch zu Überforderung, die krank machen kann. Ein Fünftel der Männer hält die eigenen Arbeitsbedingungen für stark gesundheitsgefährdend.³

Viele Väter würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren und in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten. Eine individuelle oder gar kollektive Arbeitszeitverkürzung wäre insofern ein wichtiger Schritt für Männer, gesellschaftliche Normen und Leitbilder aufzubrechen, gesundheitliche Belastungen zu reduzieren und zeitliche Spielräume für Tätigkeitsfelder außerhalb der Erwerbsarbeit zu erweitern. Damit hätten Männer nicht nur für sich selbst etwas zu gewinnen, sondern würden auch Räume öffnen für Frauen, eigene Erwerbschancen verstärkt zu realisieren und in die eigene ökonomische und soziale Absicherung zu investieren. Soweit sich die Lebensläufe von Männern und Frauen in diesem Sinne weiter angleichen und Erwerbs- und Sorgearbeit jeweils in sich vereinen, wäre das ein wesentlicher Beitrag zur Verringerung sowohl des Gender Pay als auch des Gender Care Gap.



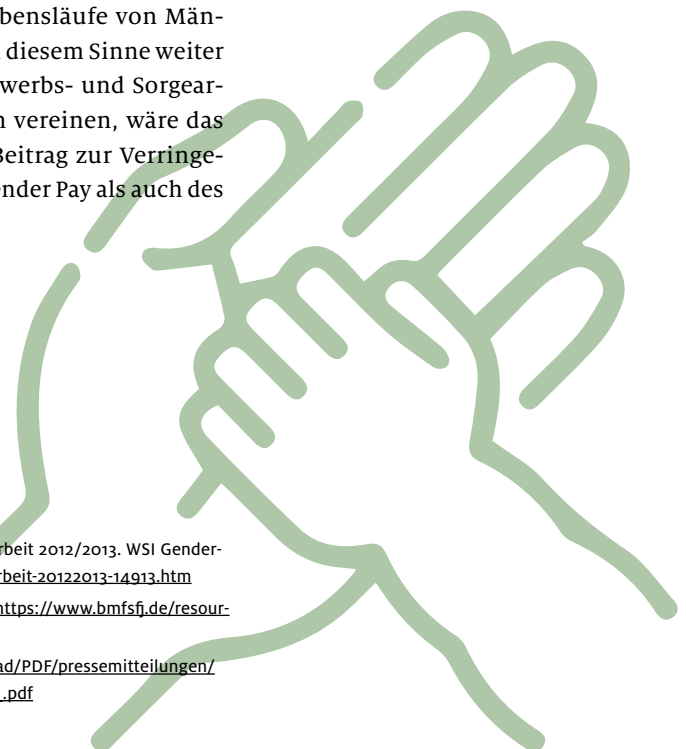
KARSTEN KASSNER

ist Diplom-Soziologe, systemischer Berater und Supervisor sowie Vater von zwei schulpflichtigen Kindern. Seit 2017 arbeitet er in vollzeitnaher Teilzeit als Fachreferent für Grundsatzfragen in der Geschäftsstelle des Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer und Väter. Karsten Kassner lebt und arbeitet in Berlin.

¹ Dietmar Hobler, Svenja Pfahl & Julia Spitznagel (2019): Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit 2012/2013. WSI Genderdatenportal. <https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-zeitaufwand-fuer-bezahlte-und-unbezahlte-arbeit-20122013-14913.htm>

² BMFSFJ (2023): Väterreport 2023: Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/1167ddb2a80375a9ae2a2c9c4bba92c9/vaeterreport-2023-data.pdf>

³ BZgA (2020): Daten und Fakten zur Männergesundheit. https://www.bzga.de/fileadmin/user_upload/PDF/pressemitteilungen/daten_und_fakten/maennergesundheit/Faktenblatt_Maennergesundheit_Stand_November_2020.pdf



Weniger Stunden, gleiches Gehalt: **WAS KÖNNEN WIR AUS INTERNATIONALEN PILOTPROJEKTEN LERNEN?**

von Lena Mändlen, Presse EPD Kampagne

ISLAND (2014 – 2021)¹

Umsetzung:

- ▶ Von isländischer Regierung sowie der Stadtverwaltung von Reykjavík initiiert
- ▶ Begleitung und Befragung von etwa 2.500 teilnehmenden Arbeitnehmer:innen aus 66 Unternehmen von Büros über Kinderbetreuung bis Krankenhäuser
- ▶ Volle Bezahlung bei unterschiedlich reduzierter Arbeitszeit durch Kürzen oder Streichen von überflüssigen Meetings und Aufgaben

Ergebnisse:

- ▶ Überwiegend gleichbleibende oder verbesserte Produktivität, geringeres Stresslevel, bessere Work-Life-Balance
- ▶ Höhere Beteiligung von Männern an Care-Arbeit und Haushalt, jedoch weiterhin hoher Mental Load bei Frauen

Folgen:

- ▶ Schließung von neuen Verträgen zwischen Gewerkschaften, Unternehmensbündnissen, der Regierung und lokalen Gremien, die das Recht von Arbeitnehmer:innen darauf festhalten, reduzierte Stunden zu verhandeln
- ▶ Weiterhin sinkende durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

GROSSBRITANNIEN (2022)²

Umsetzung:

- ▶ Von Non-Profit-Organisationen und Forscher:innen initiiert
- ▶ Begleitung und Befragung von etwa 2.900 teilnehmenden Arbeitnehmer:innen aus 61 Unternehmen von Marketing über Non-Profit bis IT
- ▶ Volle Bezahlung bei unterschiedlich reduzierter Arbeitszeit durch individuelle Anpassung der Bedingungen an das Unternehmen, von 4-Tage-Woche über weniger Arbeitsstunden am Tag bis zu unterschiedlicher Anzahl an Wochenstunden pro Jahreszeit
- ▶ Unterstützung durch Workshops, Mentoring, Netzwerken

Ergebnisse:

- ▶ Überwiegend gleichbleibende oder verbesserte Produktivität, weniger Kündigungen und weniger Abwesenheit, geringeres Stresslevel, bessere Work-Life-Balance, weniger Schlafstörungen
- ▶ Höhere Beteiligung von Männern an Kinderbetreuung, jedoch nicht am Haushalt

Folgen:

- ▶ Weiterführung der 4-Tage-Woche bei 38 Unternehmen
- ▶ Direkte permanente Umsetzung der 4-Tage-Woche bei 18 Unternehmen

86 %

der arbeitenden Bevölkerung gehen mit reduzierten Stunden ihrer Erwerbsarbeit nach oder haben ein vertraglich festgehaltenes Recht, diese zu verhandeln

36,5³

Wochenstunden arbeiteten Isländer:innen 2022 durchschnittlich, 2019 waren es etwa 3 Stunden mehr

68 %

berichteten von einer unveränderten Aufteilung der Haushaltsarbeit

65 %

weniger Krankenschreibungen

27 %

mehr Zeit investierten Männer in die Kinderbetreuung, bei Frauen waren es 13 %

¹ Guðmundur D. Haraldsson & Jack Kellam: (2021): Going Public: Iceland's Journey To A Shorter Working Week. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf

² Kyle Lewis et. al (2023): The Results Are In: The UK's Four-Day-Week Pilot. <https://static1.squarespace.com/static/60b956cbe7bf6f2ef-d86bo4e/t/63f3df56276b3e6d7820207e/1676926845047/UK-4-Day-Week-Pilot-Results-Report-2023.pdf>

³ Statistics Iceland, Labour Force On The Icelandic Labour Market 2022, Veröffentlichung vom 2. März 2023. <https://www.statice.is/publications/news-archive/labour-market/the-labour-market-in-2022/>

AUSTRALIEN & NEUSEELAND (2022)⁴

Umsetzung:

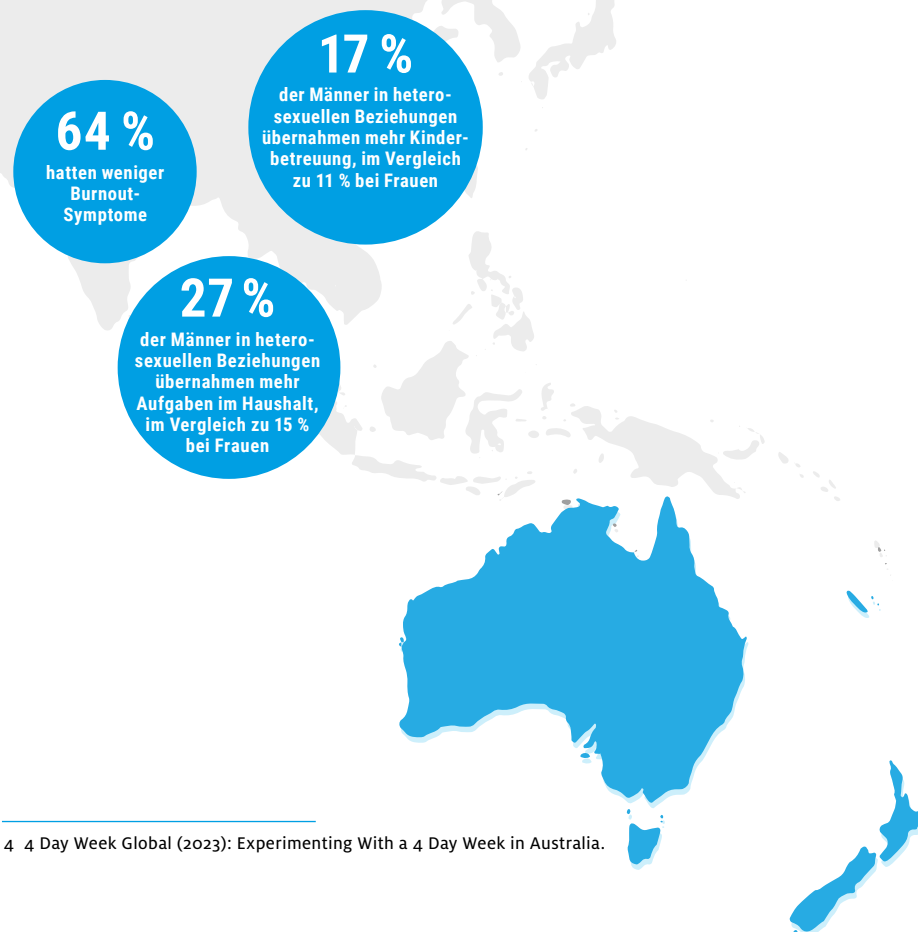
- ▶ Von Non-Profit-Organisation 4 Day Week Global und Forscher:innen initiiert
- ▶ Begleitung und Befragung von etwa 758 teilnehmenden Arbeitnehmer:innen aus 26 Unternehmen von Gesundheit über Immobilien bis Forschung
- ▶ Volle Bezahlung bei unterschiedlich reduzierter Arbeitszeit
- ▶ Unterstützung durch Workshops, Mentoring, Netzwerken

Ergebnisse:

- ▶ Weniger Krankschreibungen und Kündigungen, weniger Burnout- und Stress-Symptome
- ▶ Höhere Beteiligung von Männern an Haushalt und Kinderbetreuung

Folgen:

- ▶ Weiterführung der 4-Tage-Woche bei 95 % der Unternehmen
- ▶ Gewerkschaften und einige politische Akteur:innen plädieren für 4-Tage-Woche, jedoch gibt es Gegenwind von großen politischen Parteien



⁴ 4 Day Week Global (2023): Experimenting With a 4 Day Week in Australia.

Die vorläufigen Ergebnisse der Pilotprojekte zur Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichem Gehalt zeigen: Während Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen überwiegend nicht an Produktivität einbüßten, ließ sich bei einem Großteil der Arbeitnehmenden ein geringeres Stresslevel, eine verbesserte Work-Life-Balance sowie eine positive Veränderung in der Aufteilung von Haus- und Care-Arbeit in heterosexuellen Beziehungen feststellen.

Der Großteil der beteiligten Arbeitgeber:innen führt die Arbeitszeitverkürzung auch nach Ablauf der Pilotphase weiter, in Island wird das zusätzlich von der Regierung unterstützt. Dadurch liegt die Vermutung nahe, dass sich die Änderungen weder negativ auf die Produktivität der Mitarbeiter:innen noch auf Erfolg und Umsatz auswirken. Die Pilotprojekte zeigen außerdem, dass Männer in heterosexuellen Beziehungen bei reduzierter Arbeitszeit mehr Care-Arbeit übernehmen. Dies schafft die Grundlage dafür, dass Frauen ihre Stunden in Erwerbsarbeit erhöhen können. Dass Vollzeitkräfte weniger und Teilzeitkräfte mehr arbeiten, wäre auch im Einklang mit der Fachkräftesicherung – und ist notwendig, um den Gender Pay Gap Geschichte werden zu lassen.

Die langfristigen Auswirkungen der Pilotprojekte sind noch nicht wissenschaftlich belegt. Zum einen sind die Ergebnisse nicht repräsentativ und lassen sich nicht auf andere Organisationen, Einrichtungen und Unternehmen übertragen. Zum anderen ist noch nicht untersucht, ob Teilzeitkräfte ihre Stunden erhöhen und Nichterwerbstätige eine Arbeit aufnehmen, wenn Vollzeitkräfte ihre Stunden reduzieren – und ob Frauen wirklich in stärkerem Umfang erwerbstätig sind, wenn Männer mehr Care-Arbeit übernehmen. Wünschenswert wären weitere Studien, die die langfristigen Auswirkungen auf Wirtschaft, Arbeitszeit, Bezahlung und Gleichstellung untersuchen.



Zeit für **AKTIONEN**

Was fällt euch zum Thema Zeit ein? Wie könnt ihr auf die Lohnlücke aufmerksam machen und euch dafür einsetzen, dass gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird? Welche Forderungen, Wünsche und Ideen habt ihr? Jedes Jahr aufs Neue gestalten wir alle gemeinsam den Equal Pay Day – auf der Straße, im Netz und vor allem mit kreativen Aktionen. Stöbert in unseren Tipps, startet eure eigenen Events oder macht bei anderen Aktionen mit!

RED PICKNICK

Kaum Zeit, wenig Geld, viele Themen? Ein rotes „Picknick“ ist nicht nur lecker, sondern auch ein visueller Hingucker. Die Aktion schafft Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit, ist im Handumdrehen organisiert und kreiert eine einladende Atmosphäre für Gespräche. Ob im Park, auf der Rathauswiese oder auf dem Wochenmarkt: Es gibt unzählige Orte, an denen ihr eure roten Decken ausbreiten könnt. Rotkohl, Rote Bete, rote Äpfel – vielleicht bietet ihr sogar ausschließlich rote Lebensmittel an? Beim Red Picknick ladet ihr als Gastgeber:in zum gemeinsamen kulinarischen Austausch ein. Je zentraler der Ort, desto mehr Neugierige und Interessierte nehmen Platz in der Runde. Auch könnt ihr gezielt Gäste für Gespräche einladen: Politiker:innen, Unternehmer:innen, Gleichstellungsbeauftragte oder Kunstschaffende. Breitet die Decken aus, tischt eure Wünsche auf und verschafft euch Sichtbarkeit – wir lassen uns nicht abspeisen!

FILM AB – ZEIT FÜR NEUE NARRATIVE

La Sortie de l'Usine Lumière à Lyon, der erste Film überhaupt aus dem Jahr 1895, zeigt Arbeiter:innen beim Verlassen der Fabrik. Bis vor kurzem streikten Drehbuchautor:innen in Hollywood unter anderem für mehr Lohn. Und noch immer stellen die Arbeitszeiten das Familienleben von Filmschaffenden vor große organisatorische Herausforderungen: Film und Arbeit hängen unmittelbar zusammen und auch thematisch haben es viele Filme über Gleichberechtigung auf die Leinwand

geschafft. Wer am Aktionstag zu Filmvorführungen und anschließender Diskussion einladen möchte, hat die Wahl zwischen Filmen über feministische Kämpfe, beeindruckende Lebenswege von engagierten Frauen oder über das Frauenwahlrecht. Kennt ihr Filme zum Thema Zeit? Wie wäre es dieses Jahr mit einem Kurzfilmabend? Oder vielleicht dreht ihr selbst einen kurzen Film? Viel Spaß bei der Filmauswahl. Und nicht vergessen: Filmverleih und Kino anfragen und die Werbe- und Popcorntrömmel rühren.

LESEZEIT

Bücher erweitern den Horizont und bieten in der Schnelllebigkeit des Alltags etwas Ruhe und Ausgleich. Wie wäre es mit einem feministischen Buchclub, im Rahmen dessen ihr gemeinsam ausgewählte Bücher lest und online oder offline über sie diskutiert? Vom Roman bis zum Sachbuch kann hier alles dabei sein. Oder kennt ihr ein Buch, das ideal zum Thema Zeit und Lohngerechtigkeit passt? Ladet die Autor:in zu einer öffentlichen Lesung ein und diskutiert mit ihr und dem Publikum über Gründe für und Visionen gegen die Lohnlücke.

ALLES IST MÖGLICH

Dies ist nur eine kleine Auswahl an Vorschlägen zur Inspiration. Wir wissen: Eure Ideen sind vielfältig und ausgefallen und ihr könnt sie in vielen weiteren Formaten in die Tat umsetzen: in Vorträgen, Paneldiskussionen, Themenabenden, bei Aktionsständen, Spielen zur Lohnlücke oder durch Plakate und Aktionen im öffentlichen Raum! Vergesst nicht, eure Aktionen in die Aktionslandkarte auf unserer Homepage einzutragen. Sie gibt einen guten Überblick, was an anderen Orten geplant ist, bietet noch mehr Inspiration für mögliche Aktionen und unterstützt bei der Vernetzung zu mehr Lohngerechtigkeit in Deutschland.

Für Werbematerialien besucht den [EPD Shop](#). Hier findet ihr Flyer, Fahnen, Taschen, Ansteckpins und vieles mehr! Viel Spaß dabei!



Zum Erpel sagt die Ente:
„Ich kriege keine Rente.“
Sagt er, im Plauderton:
„Ich schon.“

Feministische Tiergedichte
von Ella Carina Werner

UNFROH IN DEN HAUSPUTZ



ELLA CARINA WERNER

Die Satirikerin und Autorin ist Mitherausgeberin der „Titanic“ und hat mehrere Bücher veröffentlicht, darunter „Man kann auch ohne Kinder keine Karriere machen – Geschichten aus meinem Leben“. Feministische Themen greift Ella Carina Werner bissig auf und überträgt sie dabei gerne auch mal in die Tierwelt.

Früher gab es Männerberufe und Frauenberufe, so erklärte es mir meine Großmutter. Letztere erkannte man daran, dass sie meistens was mit Textilien, Tieren oder Menschen zu tun hatten und immer schlecht bezahlt waren. Frauen taten, was man mit kleinen, zierlichen Frauenhänden eben am besten tun konnte: Sticken, Gänse rupfen oder Zäpfchen in Säuglingspopos einführen.

Lange Zeit durften Frauen Männerarbeit nicht machen, dafür waren sie nicht geeignet. Zu kleine Körper (fürs Militär), zu kleine Gehirne (für die Wissenschaft), zu schwache Nerven (für die Politik) und so fort. Die Aufgabenteilung war klar. Straße fegen: männlich. Haus fegen: weiblich. Diktieren: männlich. Diktat abtippen: weiblich. Krieg machen: männlich. Trümmer nach Krieg wegräumen: weiblich.

Meine Großmutter, das sagte sie immer, wollte eigentlich Architektin werden, wurde aber Hausfrau. Großtante Gerda träumte von einem Leben als Ärztin, wurde aber Arztgattin. Das fand sie „auch ganz apart“, aber ihr trübseliger Blick und ihre Liebe zu medizinischen Fachbüchern sagten etwas anderes. „Froh in den Hausputz“, hieß es auf Werbeplakaten im Jahr 1953, aber Großtante Gerda ging eher unfroh in den Hausputz und wurde depressiv.

Jetzt ist das Jahr 2023. Klar separierte Frauen- und Männerberufe gibt es heute nicht mehr, aber zahllose Jobs werden noch immer als weiblich oder männlich wahrgenommen. Geburtshilfe: weiblich. Bestattungshilfe: männlich. Tagesmutter: weiblich. Tagesvater: lustig. Und noch immer wird Frauenarbeit häufig schlechter bezahlt. Ohne Grund. Mein Onkel ist Abteilungsleiter und hat 25 Leute unter sich. Meine Tante ist Kita-Erzieherin und hat auch 25 Leute unter sich, verdient aber elfmal weniger.

Gerne heißt es: Ja, müssten die Frauen halt mal bisschen besser verhandeln; einfach mal selbstbewusster, offensiver auftreten. Aber gerade in meiner Branche, im Kulturbetrieb, unter Künstler:innen, wo sich eher extrovertierte, selbstbewusste Frauen tummeln, gibt es zwischen den Geschlechtern riesige Einkommensunterschiede, beträgt der Gender Pay Gap aktuell über 20 Prozent. Einziger Lichtblick: Nur im klassischen Ballett verdienen Frauen im Schnitt sogar 2 Prozent mehr als ihre männlichen Kollegen. Was ich gleich recherchieren muss: Gibt es eine vom Jobcenter bezahlte Umschulung zur Primaballerina auch noch für über 40-Jährige?

Meine Großmutter wäre heute mit Sicherheit Architektin geworden, trotz der kleinen Hände, und Großtante Gerda vielleicht niemals depressiv.

Sie ist die Honigbiene.
Er ist nur der Drohn.
Und dennoch – logo! – kriegt er
18 Prozent mehr Lohn.



ÜBER UNS

Wer steckt hinter der Equal Pay Day Kampagne und diesem Journal? Jedes Jahr aufs Neue entwickelt das 4-köpfige Team eine Kampagne zum Thema Lohngerechtigkeit und entwirft das vorliegende Journal.

Eva Flügel (*Koordination*), Natascha Heinisch (*Content Creation*),

Lena Mändlen (*Presse und Öffentlichkeitsarbeit*) und Uta Zech (*Projektleitung*).

EQUAL PAY WIKI

Im Equal Pay Wiki findet ihr Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohngerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

www.equalpay.wiki

NEWSLETTER

Wir informieren regelmäßig rund um das Thema Gender Pay Gap. Hier könnt ihr unseren Newsletter abonnieren:

<http://mailings.equalpayday.de/f/76358-216669/>

MITMACHEN!

Wo ist was los am Equal Pay Day? Ihr möchtet euch beteiligen? Wir freuen uns über jede Aktion! Tragt eure Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

www.equalpayday.de/mitmachen/aktionen/aktionslandkarte

PODCATS – der Podcast zu equal pay

Hier findet ihr alles Wissenswerte über equal pay im Gespräch mit inspirierenden Menschen.

www.equalpayday.de/informieren/podcast/

BPW GERMANY e.V.

Equal Pay Day Kampagne

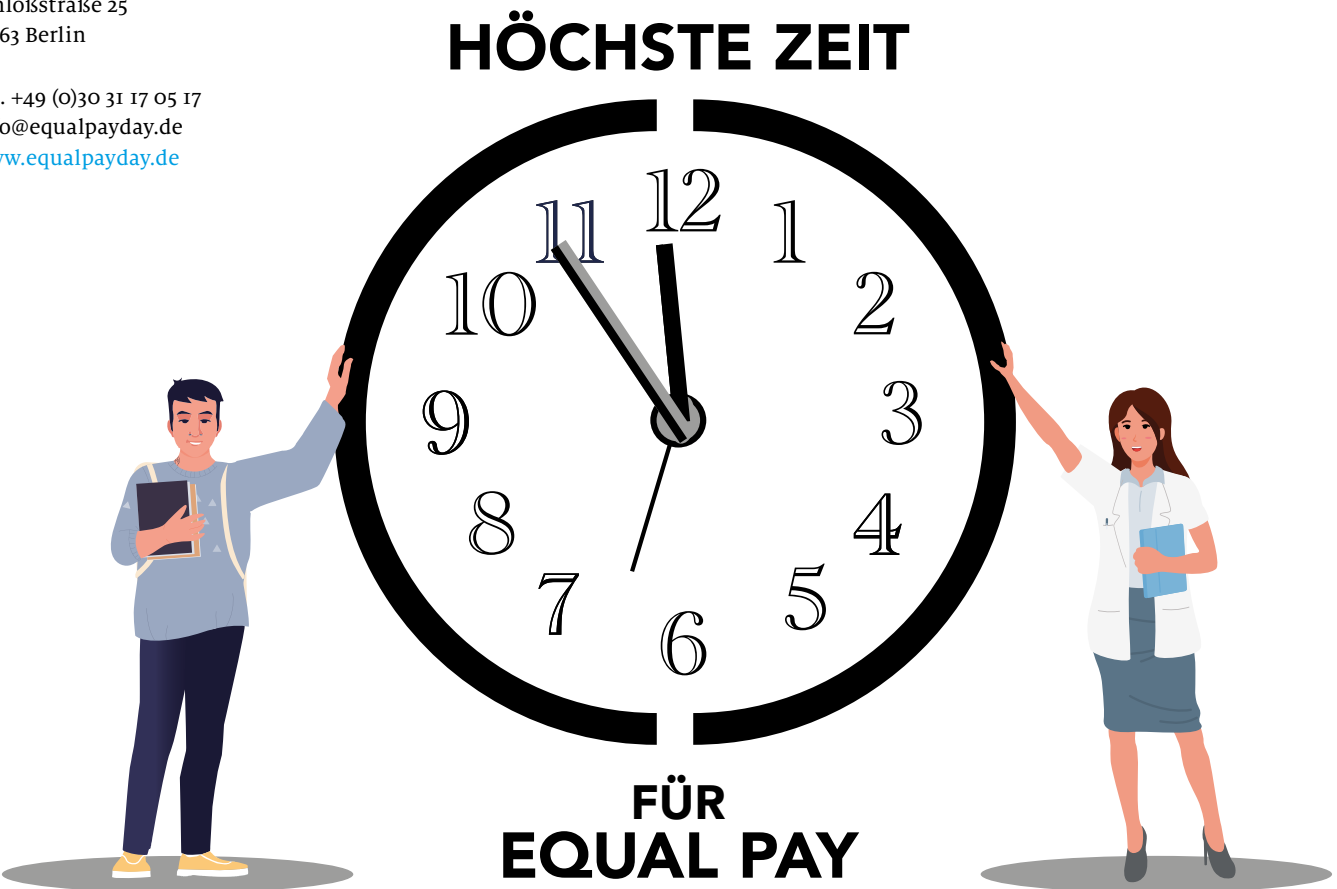
Schloßstraße 25

12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17

info@equalpayday.de

www.equalpayday.de



initiiert vom



BPW GERMANY



[BPW Germany](https://twitter.com/BPW_Germany)



[equal-pay-day](https://www.facebook.com/equal-pay-day)



[equalpayday.de](https://www.instagram.com/equalpayday.de)



[equal-pay-day-deutschland](https://www.linkedin.com/company/equal-pay-day-deutschland)

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Birte Siemonsen, Präsidentin Business and Professional Women Germany e.V. Geschäftsstelle BPW Germany e.V.

Schloßstraße 25 · 12163 Berlin

Redaktion: Eva Flügel, Natascha Heinisch, Lena Mändlen, Uta Zech

Fotos: BMFSFJ-Laurence Chaperon, Charlotte van Heeswijk, Paula Winkler, Harry Schnitger, Julia Schwendner, DIW, Februar 2024

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend