

Wir sagen

so lange

das

Gleiche

bis wir

es

bekommen!

**INTERNATIONALER
FRAUENTAG**

8. MÄRZ 2025

Frauen in der
IG Metall Völklingen



Gender Pay Gap

„Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ist unser Grundsatz. Der Gender Pay Gap beschreibt den Verdienstunterschied oder auch Entgeltlücke zwischen Frau und Mann pro gearbeitete Stunde. Dieser Unterschied kann mehrere Ursachen haben.

Berufswahl

Frauen ...

... wählen häufiger Berufe in schlechter bezahlten Branchen, wie Pflege, Bildung oder soziale Arbeit.

Teilzeitarbeit

... arbeiten oft in Teilzeit, insbesondere aufgrund familiärer Verpflichtungen.

Karriereunterbrechungen

... nehmen häufiger Elternzeit oder pflegen ihre Angehörige und haben so häufiger Unterbrechungen, die zu Nachteilen bei der Karriereentwicklung führen.

Diskriminierung

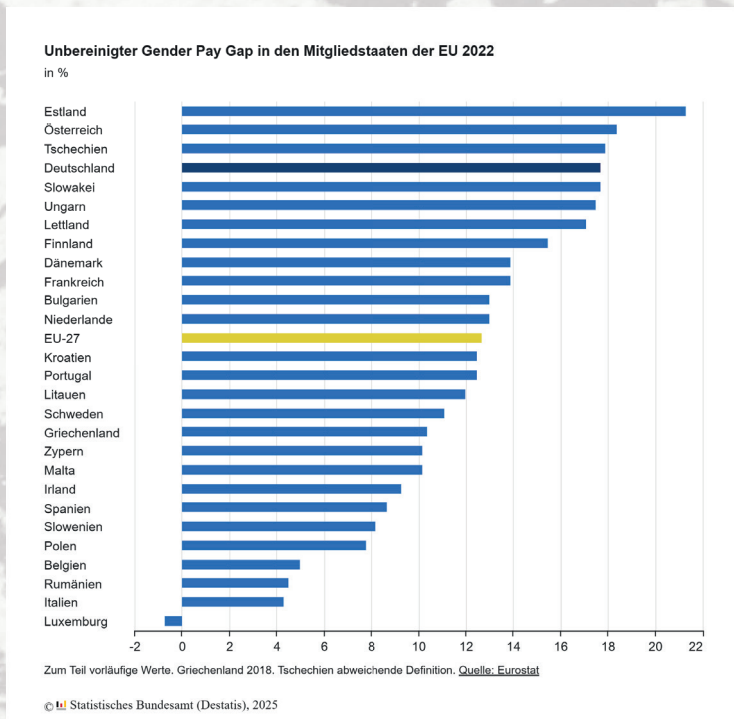
... werden trotz gleicher Qualifikation schlechter bezahlt oder seltener befördert.

Gender Pay Gap in der EU

- **Deutschland** ist und bleibt eines der EU-Schlusslichter beim Gender Pay Gap. Nur in **Tschechien, Estland** und **Österreich** ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern größer als in Deutschland.
- **Italien** (4 Prozent) **Rumänien** und **Belgien** (5 Prozent) haben den geringsten Unterschied zwischen Männern und Frauen.
- In **Luxemburg** verdienen Frauen im Jahr 2022 sogar mehr als Männer.
- In der **EU** ist der Gender Pay Gap von 2015 bis 2022 von 16 Prozent auf 13 Prozent gesunken, in **Deutschland** nur von 22 Prozent auf 18 Prozent. 2025 ist er um weitere 2 Prozent auf 16 Prozent gesunken.

Der Gender Pay Gap oder die Entgeltlücke

Wenn wir von 16 Prozent Entgeltunterschied gesamtgesellschaftlich sprechen, ist damit der sogenannte „unbereinigte“ Gender Pay Gap (geschlechtsspezifische Entgeltlücke) gemeint. Es ist die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern. Bei der bereinigten Entgeltlücke werden die strukturellen Unterschiede herausgerechnet. Diese Lücke liegt bei sechs Prozent. Sie gilt als „Obergrenze“ für Verdienstdiskriminierung. Bei 30-jährigen Frauen und Männern beträgt der Unterschied „nur“ 8 Prozent, bei 57 – 61-jährigen beträgt der Unterschied schon 27 Prozent.



Was machen diese Länder anders? Was kann man von diesen Ländern lernen?

Der Plan der Bundesregierung ist es, den Gender Pay Gap auf 10 Prozent zu senken.

Maßnahmen zur Schließung der Entgeltlücke

Um die Entgeltlücke zu schließen, sind verschiedene Ansätze notwendig:

- 1. Entgelttransparenz:** Unternehmen sollten verpflichtet werden, Löhne offenzulegen, um ungleiche Bezahlung zu erkennen und zu beheben.
- 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Die Förderung von Betreuungsangeboten und flexiblen Arbeitsmodellen kann Frauen entlasten und ihnen gleiche Chancen bieten.
- 3. Bewusstsein schaffen:** Sensibilisierungskampagnen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer für das Thema Gleichstellung sensibilisieren.
- 4. Förderung von Frauen in Führungspositionen:** Zielvorgaben und Quoten können dazu beitragen, dass Frauen stärker in Führungspositionen vertreten sind.

Wir als Ortsfrauenausschuss Völklingen fordern die Gesetzgeber dazu auf, bei allen zukünftigen Gesetzen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen und zu fördern.

Equal Pay Day

Der Equal Pay Day ist ein internationaler Aktionstag, der die Aufmerksamkeit auf die geschlechterspezifische Lohnlücke – auch Gender Pay Gap genannt – lenkt. Er markiert symbolisch den Tag im Jahr, bis zu dem Frauen im Vergleich zu Männern unbezahlt arbeiten, wenn man die geschlechterspezifische Lohnlücke betrachtet. Der Equal Pay Day soll auf die Notwendigkeit einer gerechten Bezahlung hinweisen und das Bewusstsein für die strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt schärfen.

Der Termin variiert von Jahr zu Jahr und

richtet sich nach der geschlechterspezifischen Lohnlücke: Je größer die Lohnlücke, desto später fällt der Equal Pay Day ins Jahr. Im Jahr 2025 fällt der Equal Pay Day auf den 7. März, da der Gender Pay Gap im vergangenen Jahr in Deutschland 18 Prozent betrug.

Der Tag richtet sich an Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Politik und Gesellschaft und fordert dazu auf, Maßnahmen zur Schließung der Lohnlücke zu ergreifen. Ein Ziel des Equal Pay Day ist es, eine Diskussion über Lohntransparenz anzuregen, um ungleiche Bezahlung sichtbarer zu machen.



Impressum
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane
Benner; Kontakt: vorstand@igmetall.de

Vi: S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Lars Desgranges, 1. Bevollmächtigter,
IG Metall Völklingen, Poststraße 33, 66333 Völklingen
Kontakt: voelklingen@igmetall.de