

WAS HILFT

- Mit den Kolleg*innen über das Gehalt sprechen.
- Solidarisieren und Gewerkschaften beitreten.
- Gemeinsam streiken für

Finanzielle Aufwertung

gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit

Tarifbindung stärken

Tarifverträge schützen vor ungleicher Bezahlung

GERECHTE BEZAHLUNG



URSACHEN

In Sachen Lohngerechtigkeit scheint alles mit allem zusammenzuhängen. Im Wesentlichen sind es die folgenden Punkte, die sich in vielen Studien als ausschlaggebend herausstellen:

Familienbedingte Erwerbsunterbrechung:
Ein zentrales Problem ist die Tatsache, dass Frauen häufiger familienbedingte Auszeiten nehmen oder in Teilzeit arbeiten, etwa zur Pflege oder nach der Geburt eines Kindes.

Fehlende Transparenz bei der Vergütung:
Es wird nicht gerne über das Gehalt gesprochen - das ist eines der Probleme hinsichtlich des Gender Pay Gap. Wer nicht weiß, wieviel die Kolleg*innen verdienen, kann auch keine Vergleichsansprüche stellen. Deshalb ist es ein erster wichtiger Schritt, für größere Transparenz bei Gehältern zu sorgen.

Berufswahl und Berufliche Perspektiven:
Geht es um die beruflichen Perspektiven von Frauen, zeigen die Zahlen hier eine deutliche Tendenz: Erwerbsbereiche in denen vorwiegend Frauen tätig sind (Handel, Sozial- und Erziehungsdienste oder im Gesundheitswesen), sind gesellschaftlich unzureichend anerkannt und daher schlechter bezahlt.

equal pay day,-

18 % LOHNLÜCKE

7. MÄRZ 2022

Gerecht
geht
anders!

V.i.S.d.P. Stephan Doll, DGB Region Mittelfranken, Kornmarkt 5-7, 90402 Nürnberg



Stabsstelle
Menschenrechtsbüro
& Gleichstellungsstelle

Weitere Informationen unter
www.equalpayday.de

GERECHTE BEZAHLUNG

Der Equal Pay Day ist der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern und macht auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke, den Gender Pay Gap, aufmerksam.

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen liegt in Deutschland bei 18 Prozent!

(aktuelle Berechnung Stat. Bundesamt bezogen auf 2020)

Grundlage für die Berechnung des unbereinigten, bundesweiten und amtlichen Gender Pay Gap bilden die Bruttostundenlöhne aus der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes. Da diese Daten nicht auf Kreisebene erhoben werden, wird für die Berechnung des Equal Pay Day in Nürnberg und Fürth auf die monatlichen Medianbruttoentgelte der in Vollzeit erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Kerngruppe zurückgegriffen, die von der Bundesagentur für Arbeit berichtet werden.

Die Daten sind daher nur sehr eingeschränkt vergleichbar.

**GERECHTER LOHN
SCHAFFT
UNABHÄNGIGKEIT**

Der Equal Pay Day steht für den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden.

Wird der Wert in Tage umgerechnet, arbeiten Frauen insgesamt 66 Tage umsonst. Demnach würden Frauen in diesem Jahr erst ab dem 7. März Lohn erhalten, was sich später auf die Rente auswirkt.

In den vergangenen Jahren hat sich der Gender Pay Gap nur sehr langsam verringert. Damit bleibt Deutschland Schlusslicht im europäischen Vergleich. Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf sogenannte strukturelle Unterschiede zurückführen. Viele Frauen erlernen Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs.

Im Jahr 2020 betrug der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von bayerischen Frauen 18,99 Euro, der von bayerischen Männern 24,45 Euro.

Daraus ergab sich für Bayern ein unbereinigter Gender Pay Gap von 22 Prozent.

GENDER PAY GAP 2020:
NÜRNBERG 14,8 %
FÜRTH 13,2 %

**WIR HABEN
DIE
SCHNAUZE
VOLL!**

