

# Newsletter Nr. 3-23 zum „Equal Pay Day“ 07.03.2023

07.03.2023



Landeskonferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen  
Baden-Württembergs

**equal  
pay  
day, -**

initiiert von  
Business and Professional Women Germany e.V.

**equal  
pay  
day, -**

7. März 2023  
ist Equal Pay Day



**DIE KUNST  
DER GLEICHEN  
BEZAHLUNG**



Ein „Meilenstein“ für Equal Pay in Deutschland – braucht es den immer noch?

Sind die Frauen nicht selbst schuld? Wählen sie vielleicht einfach die falschen Berufe? Oder verhandeln sie schlecht? Liegt es an der Teilzeit? Nein. Diese Behauptungen halten sich hartnäckig und suchen das Problem bei den Frauen selbst. Aber beim Gender Pay Gap handelt es sich um ein strukturelles Problem. Wieso das so ist und was es mit dem „Meilenstein“ auf sich hat, darüber möchten wir Sie in unserem Newsletter informieren.

## Equal Pay Day 2023 – Die Kunst der gleichen Bezahlung

Der Equal Pay Day wird auf den Tag im Jahr gelegt, bis zu dem Frauen im Schnitt ohne Verdienst arbeiten. Umgerechnet auf Tage sind das 2023 in Deutschland 66 Tage. Damit hat sich der Equal Pay Day im Vergleich zum Vorjahr nicht um einen einzigen Tag in die richtige Richtung verschoben und der Gender Pay Gap liegt bei 18 %. Dieser beschreibt die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) von Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Eine wichtige Unterscheidung sind der bereinigte und der unbereinigte Gender Pay Gap. Aus dem bereinigten Gender Pay Gap werden die Anteile herausgerechnet, die auf strukturelle Unterschiede zurückzuführen sind, wie beispielsweise Bildungsunterschiede, Unterschiede bei ausgeübtem Beruf oder Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.

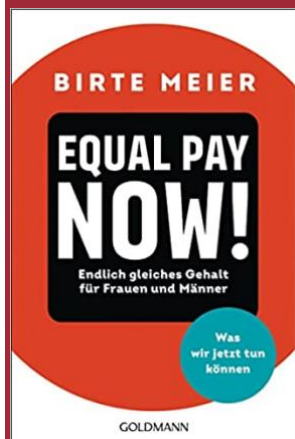
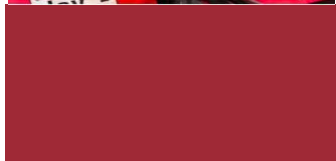
In diesem Jahr legt die [Kampagne](#) den Fokus auf „Die Kunst der gleichen Bezahlung“, um auf die strukturellen Ursachen aufmerksam zu machen, die im Bereich Kunst und Kultur 2021 zu einem eklatant schlechten Ergebnis von 30 % führten. Wichtig sind ihnen dabei Lösungsmöglichkeiten, die sich auch auf andere Bereiche übertragen lassen.

## Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts zur Lohngleichheit

Nun gibt es ein Urteil des höchsten deutschen Arbeitsgerichts, das als „Meilenstein“ anzusehen ist. Dem Urteil ging ein langer Weg voraus, denn verhandelt wurde mehrere Jahre. Die Klägerin erhielt einen Monatslohn, der deutlich unter dem ihres männlichen Kollegen lag, obwohl beide eine gleiche Qualifikation und Stelle innehatten. Die Firma rechtfertigte sich mit dem Argument, dass der Mann besser verhandelt habe und auf eine Leitungsposition hinarbeite. Dies sei keine objektive und transparente Argumentation und verstoße somit gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, urteilte das Bundesarbeitsgericht. Der Klägerin wurde ihr Lohn nachgezahlt und sie bekam eine Entschädigung.

Unterstützt wurde die Klägerin durch die [Gesellschaft für Freiheitsrechte](#). Ihre Anwältinnen waren Susette Jörk und Sarah Lincoln. Lincoln sagte im Anschluss, dass dieses Urteil eine „riesige Praxisrelevanz“ habe, denn die gängige Argumentation des besseren Verhandlungsgeschicks sei hiermit ausgehebelt. Das Urteil stärkt Frauen auf dem Weg zu einer fairen, gerechten und geschlechtsunabhängigen Bezahlung.

Quellen: Interview mit [Katja Stieler](#), [Kurzvideo](#) der Tagesschau, ZDF [Artikel](#), MDR [Artikel](#)



### Schlaglicht: dramatische Zustände im Kultursektor

Im öffentlichen [Fachgespräch des Kulturausschusses](#) des Deutschen Bundestags am 01. März 2023 ging es um den wirklich sehr großen Gender Pay Gap von 30 % im Kultursektor. Gut ist, dass es bereits Lösungsvorschläge gibt: Yvonne de Andrés vom „Berufsnetzwerk Bücherfrauen“ forderte die paritätische Vergabe von Fördergeldern sowie eine paritätische Besetzung von Jurys zur Vergabe von Literaturpreisen. Paula Essam vom Verein „Pro Quote Film“ schloss sich dieser Forderung an, insbesondere in Bezug auf die Novellierung des Filmförderungsgesetzes. Wichtig sei es, die Präsenz von Frauen im künstlerischen Bereich zu erhöhen!

### Statistik: Gender Pay Gap

Eine aktuelle [Pressemitteilung](#) des statistischen Landesamts Baden-Württemberg bestätigt es nur zu deutlich: Auch wenn ein Vergleich zu den Vorjahren aufgrund von geänderter Erhebungsmethodik nur schwer möglich ist, eines lässt sich zweifelsfrei feststellen – der Gender Pay Gap existiert und er ist mit 23% viel zu hoch! [SWR titelt](#): BW bundesweites Schlusslicht. Der bereinigte Gender Pay Gap liegt in BW wie auch bundesweit bei 7 %. Diese sind somit der Anteil, den eine Frau in vergleichbarer Position weniger verdient als ein Mann. An genau dieser Stelle setzt das oben genannte Gerichtsurteil jetzt eine klare Zäsur, die mehr als überfällig ist. Interessant ist, dass die Statistik eindeutig belegt, dass der Bruttostundenverdienst von Frauen ab dem Alter von ungefähr 30 Jahren nicht mehr kontinuierlich mit dem Lebensalter steigt. Einen entscheidenden Einfluss scheint hier also die Familiengründung zu spielen.

### Gender Pay Gap an den Hochschulen: Das Problem der W-Besoldung

Die Einführung der W-Besoldung für Professuren war eine bewusste Entscheidung, um auch leistungsbezogene Vergütung zu ermöglichen. Allerdings müssen diese zwingend nach objektiven Kriterien vergeben werden, denn sonst führen Sie zu einem steigenden Gender Pay Gap an den Hochschulen wie Studien aus [NRW](#) und [Niedersachsen](#) belegen. Der Deutsche Hochschulverband fordert in einem [Positionspapier](#) einen Vergütungsbericht der Hochschulen, eine Hinwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten zur Besoldungsgleichheit sowie die Förderung von empirischer Forschung hierzu.

Die Gleichstellungsbeauftragten in BW fordern die Mitwirkung in den Berufungsverhandlungen, insbesondere wenn es um die Verhandlung von Bezügen geht. Die Hochschulfinanzierungsvereinbarung II von BW verspricht die Erhebung der Daten zum Gender Pay Gap. Die Erhebungen laufen, Ergebnisse sind aktuell noch nicht bekannt. Im Bereich der Berufungsverhandlungen ist Wissen unabdingbar. Die LaKoG bietet zum Beispiel das Modul „[Berufungsverfahren realistisch trainieren](#)“ oder auch die Broschüre „[Faire Berufungsverfahren](#)“ an.

### Literaturtipps und Social Media

Buchtipp: Birte Meier, „[Equal Pay Now!](#)“; Starten Sie doch gleich mit ihrem [Kurzinterview](#) Equal Pay ist „[Wiso](#)“ [Schwerpunkt](#) in 3sat, ZDF und ZDF Mediathek  
ZDF Tivi „logo!“ im letzten Jahr eine tolle [Webseite](#) für Kinder zum Thema erstellt.  
Nano Wissen hat einen kurzen, informativen [Videobeitrag](#) zu „Equal Pay“.

### Newsletter

Wir möchten diesen Newsletter als Format nutzen, um regelmäßig neue Informationen zu bündeln. Wenn Sie Ideen oder Veranstaltungen haben, die wir hierfür aufgreifen können, bitte gern an Dr. Janna Odabas: [janna.odabas@lakog.uni-stuttgart.de](mailto:janna.odabas@lakog.uni-stuttgart.de)

LaKoG Geschäftsstelle, Universität Stuttgart, Kronenstraße 36, 70174 Stuttgart

Telefon: 0711/685-82000, [kontakt@lakog.uni-stuttgart.de](mailto:kontakt@lakog.uni-stuttgart.de)