

Newsletter Nr. 2 zum „Equal Pay Day“ 2022

07.03.2022



LaKoG^{BW}
Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
an den wissenschaftlichen Hochschulen
Baden-Württembergs

**equal
pay
day, -**

Der Equal Pay Day fällt in diesem Jahr auf den 07. März.

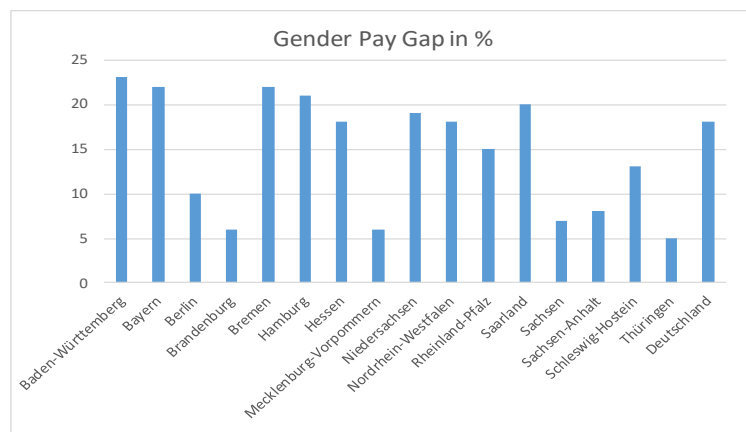
Zeit für einen wissenschaftsgesetzlichen Exkurs und den Appell, den „Feiertag“ im kommenden Jahr weit nach vorn zu rücken!

Definition und Erklärung

Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) von Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Der Equal Pay Day wird auf den Tag im Jahr gelegt, bis zu dem Frauen im Schnitt ohne Verdienste arbeiten. Umgerechnet auf Tage sind das 2022 in Deutschland 66 Tage.

Europäischer und Bundesweiter Vergleich

Stolz können wir nicht sein: Deutschland liegt im europäischen Vergleich auf einem der letzten Plätze mit 18 % Lohnunterschied. Der Schnitt für Europa ist 15 %. Baden-Württemberg ist trauriges Schlusslicht im bundesweiten Vergleich mit 22 %.



Quelle: BMFSFJ, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas?indikator=Verdienstunterschiede>, zugegriffen am 25.2.2022

Auch der bereinigte Gender Pay Gap gibt keinen Anlass zur Freude: er liegt bei 6 % in Deutschland. Für den bereinigten Gender Pay Gap werden gleichqualifizierte Männer und Frauen bei gleicher Arbeitszeit in gleichen Positionen verglichen, um Faktoren wie verschiedene Berufswahl oder Teilzeitstellen auszublenden, mit denen häufig die Differenz erklärt wird.

Positiv ist, dass der Gender Pay Gap sich leicht verringert seit 2016. Neue Daten des [statistischen Landesamts](#) zeigen kleine Verbesserungen. In dieser Richtung gilt es, weiterzuarbeiten. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, den Verdienstabstand bis 2030 auf 10 % zu senken. Siehe: [destatis](#); [bmfsfj Gleichstellungsatlas](#); [bmfsfj Broschüre](#)





Gender Pay Gap an den Hochschulen

Gut ist, dass ein Bewusstsein für das Thema mittlerweile tief verankert ist, auch in den Hochschulen. So gibt es einschlägige Studien (siehe Lektüretipps), die belegen, dass sich Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen auf die verschiedenen Hochschularten, die Fächergruppen, die Besoldungsgruppen und auch die Altersgruppen erstrecken.

Equal Pay im baden-württembergischen Landeshochschulgesetz, in der Hochschulfinanzierungsvereinbarung und im Chancengleichheitsgesetz

Um diese Ungerechtigkeit zu beheben, hat sich die baden-württembergische Regierung gemeinsam mit den Hochschulen zum Thema Gleichstellung einige Ziele gesetzt. Im [Landeshochschulgesetz](#) (LHG, speziell in §4) ist geregelt, dass die Förderung der verfassungsrechtlichen Chancengleichheit an den Hochschulen Leitungsaufgabe ist. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen bei deren Umsetzung. Wichtige Bausteine hierfür sind die Berufungsverfahren, die aktive Rekrutierung von weiblichen Bewerberinnen durch die Berufungskommission sowie die Erstellung von Gleichstellungsplänen. Ebenso sind Gremien zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern zu besetzen. Die [Hochschulfinanzierungsvereinbarung](#) (HoFV II) 2021-2025 stärkt diese Regelungen. Darüber hinaus verpflichtet sie die Hochschulen aber auch, an der Untersuchung des Gender Pay Gaps zwischen Professorinnen und Professoren mitzuwirken und die entsprechend aufbereiteten Daten bereitzustellen. Dieses letzte Element stellt einen wichtigen Baustein für die Reduzierung des Gender Pay Gaps dar. Wo das LHG für die Hochschulen nicht greift, beispielsweise im Bereich der Verwaltung, findet das [Chancengleichheitsgesetz](#) Anwendung. Auch dieses Gesetz regelt die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und stärkt allgemein die Präsenz und die Rechte der Chancengleichheitsbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten. All diese Gesetze ebnen den Weg hin zu gerechterer Bezahlung. Aber allein für sich genommen, reichen sie nicht für die gewünschten Änderungen. Für die Umsetzung bedarf es der Mitarbeit von allen Personalverantwortlichen. Daher ist eine der Forderungen der LaKoG, dass bei den Berufungs- und Gehaltsverhandlungen eine Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden muss. Darüber hinaus braucht es ebenso explizit den Mut, dass Wissenschaftlerinnen ihre Rechte einfordern. Gerade zum Thema (Berufungs)Verhandlungen dienen die Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpersonen und es gibt zudem hilfreiche Angebote wie Beratungen oder Seminare (z.B. im LaKoG [MuT Programm](#)), von denen Sie Gebrauch machen können. Probieren Sie es aus und erfahren Sie, ob es sich lohnt.

Lektüretipps

- Handreichung der LaKoG „[Faire Berufungsverfahren](#)“ (Aktualisierung geplant 05/2022)
- [Genderreport](#) Hochschulen NRW
- „[Wie auf einem Basar](#)“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap Hochschulen Niedersachsen

Newsletter – neues Format

Wir möchten diesen Newsletter als neues Format nutzen, um regelmäßig neue Informationen zu bündeln. Der nächste Newsletter folgt am 8.3.22 – dem „Internationalen Frauentag“. Aber Achtung – in Baden-Württemberg ist dieser Tag leider kein gesetzlicher Feiertag! Wenn Sie Ideen oder Veranstaltungen haben, die wir hierfür aufgreifen können, bitte gern an Dr. Janna Odabas: janna.odabas@lakog.uni-stuttgart.de

LaKoG Geschäftsstelle, Universität Stuttgart, Kronenstraße 36, 7017 Stuttgart
Telefon: 0711/685-82000, kontakt@lakog.uni-stuttgart.de