

Berlin, 6. März 2023

## PRESSEMITTEILUNG

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,  
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Kronenstr. 73 • D-10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

geschaeftsstelle@djB.de • <https://www.djB.de>

### Equal Pay Day – jedes Jahr dasselbe

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) kritisiert den Unwillen, gegen die bestehenden Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern konsequent anzugehen.

Am Equal Pay Day 2023 wird dasselbe geschehen wie all die Jahre davor: Der Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen von 18 % wird angeklagt. Es wird einige Aktionen geben, damit die Medien dem Problem etwas mehr Raum geben. Und dann? Nichts. Nichts bis zum Equal Pay Day 2024.

Das mag auch daran liegen, dass der angeklagte Missstand seinen bedrohlichen Umfang zu verlieren scheint, wenn die Verdienstlücke fein sortiert wird in „bereinigt“ und „unbereinigt“. Bereinigt bleiben nur 7 %, die Frauen bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie pro Stunde weniger verdienen. An dem größeren Teil des Verdienstunterschieds hingegen seien Frauen selbst schuld. Denn sie wählten Berufe und Branchen, in denen schlechter bezahlt wird, setzten aus, gingen in Teilzeit und in Minijobs mit geringeren Verdiensten und machten seltener Karriere. Regelmäßig fehlt dann die Analyse, dass diese Tatsachen gleichfalls auf Diskriminierungsstrukturen und fatalen politischen Entscheidungen beruhen. Frauen wird der größte Teil der Sorgearbeit überbürdet. Das Ehegattensplitting sorgt für ein verlässliches Interesse von Frauen an Minijobs, was sie spätestens bei Scheidung und Alter in die Armut treibt. Frauen arbeiten nicht in Branchen und Berufen, in denen schlechter bezahlt wird, sondern in diesen wird schlechter bezahlt, weil Frauen dort arbeiten. Das Gesetz verbietet ungleiche Bezahlung für Teilzeitbeschäftigte, durchgesetzt wird das Verbot nicht. Die Benachteiligung von Frauen bei Personalentscheidungen, die mangelnde Anpassung von Arbeitsbedingungen an deren Bedürfnisse und Verpflichtungen werden hingenommen. Wenigstens greift die Rechtsprechung korrigierend ein, wie jüngst das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das die Rechtfertigung geringerer Bezahlung mit mangelndem Verhandlungsgeschick von Frauen klar zurückweist. Aber es sind immer nur Einzelfälle, die vor die Gerichte kommen.

„Entgeltungleichheit beruht auf diskriminierenden Strukturen. Die sind nicht einmal im Jahr zu beklagen, sondern können und müssen verändert werden. Dem Gesetzgeber stehen dafür durchaus legislative Instrumente zur Verfügung. Die auf Effektivität zielende Entgelttransparenz-Richtlinie der EU, die noch in diesem Jahr verabschiedet werden wird, weist die Richtung.“, so djB-Präsidentin Prof. Dr. Maria Wersig. Der djB hat 2021 ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft vorgelegt, in dem ein aktivierender Staat Unternehmen verpflichtet, in selbstverantwortlichem Vorgehen diskriminierende Strukturen zu beseitigen – und zwar in einer Weise, die die Unternehmen nicht überfordert. Dabei können alle Ursachen in den Blick genommen und in absehbarer Zeit auch der Entgeltunterschied beseitigt werden, der bereinigte wie der unbereinigte. Der Equal Pay Day ist dann endlich ein Feiertag.