

# Medieninformation

Sächsisches Staatsministerium der Justiz

**Ihr Ansprechpartner**

Dr. Alexander Melzer

**Durchwahl**

Telefon +49 351 564 15010

Telefax +49 351 564 16189

presse@

smj.justiz.sachsen.de\*

07.06.2023

## »Gender Pay Gap in Sachsen«: Abschlussveranstaltung zum Thema »Lösungsansätze: An den richtigen Stellschrauben drehen« fand heute in Dresden statt

Gleiches Geld für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Heute fand im Kraftwerk Mitte Dresden der Workshop »Gender Pay Gap in Sachsen – Lösungsansätze: an den richtigen Stellschrauben drehen« statt. Der Workshop bildet den Abschluss der vierteiligen, gemeinsam vom Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG) und dem DGB Sachsen organisierten Reihe »Gender Pay Gap in Sachsen«.

Eingebettet waren die Workshops in das Modellprojekt Entgeltgleichheit des SMJusDEG. Die in den vorangegangenen Veranstaltungen gewonnenen Erkenntnisse wurden im Rahmen der Abschlussveranstaltung zu Lösungsansätzen gebündelt. Grundlage dafür bildet der »Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen«, bereits ein vorläufiges Ergebnis der Workshopreihe, der im Rahmen der Abschlussveranstaltung vorgestellt wurde.

Ausgangspunkt für das Modellprojekt Entgeltgleichheit des SMJusDEG ist eine Studie zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in Sachsen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur (IAB) von 2022. Die Analysen des IAB hat das SMJusDEG als interaktive Gender-Pay-Gap-Landkarte für Sachsen anschaulich virtuell umgesetzt und aktualisiert diese regelmäßig: <https://lsnq.de/GPGSachsen>

**Gleichstellungsministerin Katja Meier** begrüßte die Teilnehmenden und betonte: »Unser Ziel ist klar: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Seit Jahrzehnten ist die Entgeltgleichheit europa- und verfassungsrechtlich festgelegter Standard. Equal- oder Fair-Pay sind aber auch eine Frage der Gerechtigkeit. Zur Durchsetzung des rechtlich verankerten Gebots der Entgeltgleichheit sind neue Ideen gefragt. Wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen, gelingt das umso schneller. Wir haben in den letzten anderthalb Jahren gemeinsam und sehr

**Hausanschrift:**

**Sächsisches Staatsministerium  
der Justiz**

Hansastraße 4  
01097 Dresden

[www.justiz.sachsen.de/smj](http://www.justiz.sachsen.de/smj)

\* Kein Zugang für verschlüsselte elektronische Dokumente. Zugang für qualifiziert elektronisch signierte Dokumente nur unter den auf [www.lsf.sachsen.de/eSignatur.html](http://www.lsf.sachsen.de/eSignatur.html) vermerkten Voraussetzungen.

hart an einem umfangreichen Maßnahmenkatalog gearbeitet, der die Entgeltgleichheit in allen Bereichen fördern soll. Nun gilt es, die Vorschläge mit Leben zu füllen und umzusetzen. Wir müssen für fundiertes Wissen zum Thema Entgeltgleichheit sorgen und dieses auch vermitteln. Wir müssen Arbeitnehmerinnen unterstützen, indem wir Transparenz und Chancengleichheit stärken, die sogenannte Teilzeitfalle beenden und prekäre Beschäftigung unterbinden. Und wir brauchen mehr Flexibilität und zeitgemäße Modelle, damit die Sorgearbeit fair verteilt wird. Nur so können wir die Lohnlücke schließen und allen Menschen die gleichen Möglichkeiten bieten.«

Mit dem DGB Sachsen hat das SMJusDEG einen starken Partner für all diese Vorhaben an seiner Seite. Der Verband hat zusätzlich die Broschüre »Weil ich es wert bin! – Handlungshilfe für mehr Entgeltgleichheit in Sachsen« erstellt. Zielgruppe dieser Sensibilisierungs- und Informationsbroschüre sind insbesondere Personal- und Betriebsratsgremien.

»Bei der Herstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in Sachsen ist noch viel zu tun. Das hat auch die gemeinsame Workshopreihe mit dem SMJusDEG gezeigt, die heute erfolgreich abgeschlossen wurde. In den Workshops ist es gelungen, den Gender Pay Gap in Sachsen auch öffentlich transparent zu machen, konkrete Instrumente zur Schließung der Lücke zu diskutieren und die wesentlichen Akteure miteinander zu vernetzen. Dabei konnte auch mit dem Mythos aufgeräumt werden, in Sachsen gäbe es keinen Gender Pay Gap. Ein Meilenstein ist die vom DGB Sachsen erarbeitete Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte, mit der die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen konkrete Informationen für ihren Kampf für Entgeltgleichheit an die Hand bekommen. Ein weiterer Meilenstein ist das Ergebnispapier unserer Workshopreihe, der »Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen«, der jetzt konkret umgesetzt und mit Leben gefüllt werden muss. Der DGB Sachsen wird sich daran beteiligen und sich insbesondere für eine Erhöhung der Tarifbindung und mehr Mitbestimmung stark machen. In Unternehmen mit Tarifvertrag und mit Betriebs- oder Personalräten sieht es mit der Entgeltgleichheit deutlich besser aus und da müssen wir ansetzen«, sagte **Daniela Kolbe, stellvertretende Vorsitzende des DGB Sachsen.**

Außerdem wird im Rahmen der kommenden Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) am 15. und 16. Juni in Potsdam die Arbeitsgruppe »Arbeitsmarkt für Frauen« auf sächsische Initiative zum Thema Entgeltgleichheit einen Antrag einbringen. Die antragstellenden Länder betonen darin die Notwendigkeit, das europa- und verfassungsrechtlich normierte Gebot der Entgeltgleichheit in Deutschland durchzusetzen und dringen auf die zeitnahe Vorlage eines im Koalitionsvertrag angekündigten Gesetzentwurfs durch den Bund.

## Hintergrund

Die Teilnehmenden der Workshops gingen in vier Veranstaltungen der Frage nach, was man im Freistaat Sachsen konkret gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle, den sogenannten »Gender Pay

Gap«, tun kann. Die Veranstaltungsreihe fand in Kooperation mit dem DGB Sachsen statt. Die einzelnen Workshops richteten sich an ganz unterschiedliche Zielgruppen: an Beschäftigte aus ganz Sachsen, an kommunale Entscheider, Vertretungen der Verwaltung, der Wirtschafts- und Sozialpartner, an Praktikerinnen und Praktiker aus den Bereichen Arbeitsmarktverwaltung und Gleichstellung, an Unternehmen und Betriebsräte, an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Insgesamt nahmen mehr als 200 Personen an den Veranstaltungen teil. Der abschließende Workshop »Gender Pay Gap in Sachsen – Lösungsansätze: an den richtigen Stellschrauben drehen« führte heute, am 7. Juni, die zuvor gewonnenen Erkenntnisse zusammen.

Am 3. November 2022 fand als Auftakt der Online-Workshop »Gender Pay Gap in Sachsen – regional betrachtet« statt. Im Fokus der Veranstaltung stand die Vermittlung von Informationen zum Stand der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke im Freistaat Sachsen sowie der regionenspezifische Austausch zu diesem Thema.

Der Online-Workshop Nummer zwei am 1. Dezember 2022 zum Thema »Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten« legte den Fokus auf die Vermittlung von konkreten Informationen zu mehr betrieblichem Knowhow und Best Practice im Bereich Entgeltgleichheit. Es ging um die Frage, was Unternehmen konkret tun können, um zur Schließung der Entgeltlücke beizutragen.

Am 7. März 2023, zum Equal Pay Day, fand der dritte Onlineworkshop »Gender Pay Gap in Sachsen – individuelle Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte« statt. Hier lag der Schwerpunkt auf den Handlungsmöglichkeiten von Beschäftigten und Betriebs- und Personalrätinnen und -räten. Es wurde unter anderem diskutiert, wie Beschäftigte feststellen können, ob sie betroffen sind und was sie gegebenenfalls dagegen unternehmen können. Ein aktuelles Schlaglicht »Equal Pay ist keine Verhandlungssache« beleuchtete zudem das wegweisende Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Februar 2023, wonach geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung nicht allein durch das Verhandlungsgeschick der Beschäftigten gerechtfertigt werden kann.

Grundlage und Anlass der Workshops ist die auf Anregung des SMJusDEG von Forscherinnen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchgeführte Studie »Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie« (2022). Sie bestätigte unter anderem den Befund, dass vollzeitbeschäftigte Frauen in Sachsen zwar aufgrund ihrer besseren lohnbestimmenden Merkmalsausstattung mehr verdienen müssten als Männer, aber tatsächlich knapp zwölf Prozent weniger verdienen. Regional betrachtet findet sich aktuell (2021) der größte bereinigte Gender Pay Gap im Vogtlandkreis mit 14 Prozent und der geringste in Görlitz mit 8,2 Prozent.

#### **Links:**

[Gleichstellung in Sachsen](#)  
[Interaktive Mappe](#)