

Medieninformation

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz

Ihr Ansprechpartner
Jens Jungmann

Durchwahl
Telefon +49 351 564 80600
Telefax +49 351 564 80680

presse@smwa.sachsen.de*

25.02.2026

Equal Pay Day: Wirtschaftsminister Panter dringt auf gleiche Bezahlung von Frauen und Männern

Dirk Panter: »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist keine Kür, sondern eine Frage der Fairness«

Am Freitag, dem 27. Februar 2026, ist der diesjährige Equal Pay Day. Er markiert symbolisch die bestehende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Nach jüngsten Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liegt sie deutschlandweit bei etwa 17 Prozent, in Sachsen bei knapp unter 7 Prozent.

Wirtschafts- und Arbeitsminister Dirk Panter: »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist keine Kür, sondern eine Frage der Fairness und auch der Wettbewerbsfähigkeit. Unternehmen, die auf Transparenz und faire, gleiche Bezahlung setzen, sind im harten Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte klar im Vorteil. Es darf nicht darauf ankommen, ob ein Mann mehr Geld fordert. Arbeitgeber sind in der Pflicht, gleiche Arbeit auch gleich zu bezahlen, das hat die deutsche Rechtsprechung mehrfach so bestätigt.«

Die Gründe für die Lohnlücke sind vielschichtig: Frauen arbeiten häufiger in Berufen mit unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten, sowohl was die Höhe, als auch die Entwicklungschancen angeht. Hinzu kommt die meist längere familienbedingte Erwerbsunterbrechung nach der Geburt von Kindern und der anschließende berufliche Wiedereinstieg in Teilzeit bzw. in einen Minijob.

Um dies zu berücksichtigen, hat sich eine technische Bereinigung für die Lohnlücke etabliert, die diese strukturellen Unterschiede herausrechnen soll. Vergleicht man diese bereinigten Daten, steigt die Lohnlücke in Sachsen allerdings anstatt zu sinken. Dieses für ganz Ostdeutschland beobachtbare Phänomen ist ein klarer Hinweis auf das Fortbestehen von Benachteiligungen für Frauen am Arbeitsmarkt.

Hausanschrift:
**Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit, Energie
und Klimaschutz**
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden

www.smwa.sachsen.de

Zu erreichen ab Bahnhof
Dresden-Neustadt mit den
Straßenbahnlinien 3 und 9, ab
Dresden-Hauptbahnhof mit den
Linien 3, 7 und 8. Haltestelle
Carolaplatz.

* Kein Zugang für verschlüsselte
elektronische Dokumente. Zugang
für qualifiziert elektronisch signierte
Dokumente nur unter den auf
www.lsf.sachsen.de/eSignatur.html
vermerkten Voraussetzungen.

Maßnahmen wie die Ausweitung der Kinderbetreuung, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowohl für Männer als auch für Frauen und die Begleitung bei einem Wiedereinstieg nach der Kinderbetreuung im Hinblick auf mögliche Karrierewege, tragen dazu bei, den Gender-Pay-Gap zu verringern. Sie reichen bisher aber nicht aus, um wirkliche Lohnparität zwischen den Geschlechtern herzustellen.

Hintergrund:

Der Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern. Dabei unterscheidet man zwischen unbereinigtem und bereinigtem Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap setzt den durchschnittlichen Bruttostundenlohn aller beschäftigten Frauen ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenlohn aller beschäftigten Männer. In dieser Kennzahl unberücksichtigt bleibt, dass Frauen häufiger in Berufen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten arbeiten, öfter in Teilzeit tätig sind oder seltener Führungspositionen innehaben.

Der bereinigte Gender Pay Gap versucht, genau diese strukturellen Unterschiede herauszurechnen. Dafür werden Faktoren wie Beruf, Branche, Qualifikation, Arbeitszeitumfang, Berufserfahrung oder Führungsverantwortung statistisch kontrolliert. Übrig bleibt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der nicht durch diese Merkmale erklärbar ist – er gilt als Obergrenze möglicher direkter Lohndiskriminierung.

Das Datum des Equal Pay Day zeigt symbolisch, wie groß der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen ist: Bis zu diesem Tag arbeiten Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen quasi »umsonst«.

Links:

[IAB-Studie Regionale Unterschiede im Gender-Pay-Gap in Deutschland 2024](#)