

# Medieninformation

Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

**Ihre Ansprechpartnerin**  
Alexandra Kruse

**Durchwahl**  
Telefon +49 351 564 54910  
Telefax +49 351 564 54909

pressegi@sms.sachsen.de\*

29.02.2016

## Entgeltgleichheit – Anspruch und Wirklichkeit

### Staatsministerin Köpping: „Frauen fair bezahlen“

„Frauen müssen darauf vertrauen können, fair bezahlt zu werden“, machte Gleichstellungsministerin Petra Köpping gleich zu Beginn der Fachveranstaltung zum Thema „Entgeltgleichheit“ deutlich. Auf der gemeinsam mit der IHK Dresden veranstalteten Konferenz gab es Vorträge und Diskussionen zum Thema. Außerdem wurden Möglichkeiten vorgestellt, geschlechterspezifische Lohndifferenzen zu überprüfen und zu beheben. „Logib-D“ und „eg-check“ werten aus, ob die tarifliche und betriebliche Bezahlpraxis frei von Diskriminierung ist.

Gleicher Lohn für gleich(wertig)e Arbeit – das ist immer noch keine Selbstverständlichkeit. Deshalb gibt es den Equal Pay Day, der vom BPW Germany e.V. 2008 ins Leben gerufen wurde, um symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied zu markieren. Der nächste Equal Pay Day ist am 19. März, bis zu dem Frauen im Bundesdurchschnitt unbezahlt arbeiten – wohingegen Männer schon ab dem 1. Januar verdienen.

„Die Sensibilisierung von Unternehmerinnen und Unternehmern für das Thema der geschlechtergerechten Entlohnung ist ein wichtiger Schritt bei der Beseitigung der Einkommenslücke“, so Gleichstellungsministerin Petra Köpping. „Auch wenn der statistische Unterschied im Osten Deutschlands nicht so hoch ist wie im Westen, so haben wir noch einen langen Weg vor uns. Gerechte Bezahlung liegt auch im Interesse der Unternehmen“.

Dr. Dirk Freitag-Stechl, Geschäftsführer der CUP Laboratorien Dr. Freitag GmbH erklärt es so: „Warum sollte das Geschlecht bei der Bezahlung eine Rolle spielen? Wir verkaufen unseren Kunden mit unseren Auftragsuntersuchungen vor allem das Wissen und das analytische Geschick unserer Mitarbeitenden, die von empathischen und exzellenten Führungskräften geführt werden. Das Geschlecht spielt für uns bei der Auswahl der Mitarbeitenden und für deren Entwicklungsmöglichkeiten im

**Hausanschrift:**  
**Sächsische Staatsministerin für  
Gleichstellung und Integration**  
Albertstraße 10  
01097 Dresden

[www.sms.sachsen.de](http://www.sms.sachsen.de)

Zu erreichen mit den  
Straßenbahnlinien  
3, 7, 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](http://www.lsf.sachsen.de/eSignatur.html) vermerkten Voraussetzungen.

Unternehmen keinerlei Rolle. Es zählen nur Loyalität, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft und Teamfähigkeit. Nur durch Zufall sind alle unsere Führungskräfte weiblich.“

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erarbeitet derzeit ein Gesetz, das Lohnstrukturen transparenter machen und Entgeltdiskriminierung bekämpfen soll. Die Sächsische Staatsregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, dass sie alle Maßnahmen, die die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zum Ziel haben, unterstützt.

Henrike von Platen, Präsidentin des BPW Germany e.V. (Business and Professional Women) stellt fest: „In Deutschland verdienen Frauen durchschnittlich immer noch rund 22 Prozent weniger als Männer. Um daran etwas zu ändern, reicht es nicht aus, Frauen für Entscheidungen im Erwerbsleben zu sensibilisieren oder für Gehaltsverhandlungen zu trainieren. Wir unterstützen das Bundesgesetz für mehr Lohngerechtigkeit, denn es schafft konkrete Instrumente und Strukturen, um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ endlich umzusetzen. Wir haben es weder mit einem Bürokratiemonster noch mit einer Neidmaschine zu tun: Gute Arbeitgeber schaffen längst transparente Vergütungsstrukturen und profitieren von einer offenen Unternehmenskultur. Gehaltstransparenz ist Augenhöhe.“

Dr. Günter Bruntsch, Präsident der Industrie- und Handelskammer Dresden ergänzt: „Faire Bezahlung und transparente Vergütungsstrukturen sind Grundsätze, die für jeden Arbeitgeber selbstverständlich sein sollten, und zwar nicht nur in Zeiten eines sich verschärfenden Wettbewerbs um gutes Personal. Allerdings ist in der aktuellen Debatte um die Notwendigkeit einer neuen gesetzlichen Regelung darauf zu achten, dass Lohngerechtigkeit nicht mit Gleichmacherei verwechselt wird, und, ob bestehende Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern tatsächlich auf die Diskriminierung von Frauen zurück zu führen sind.“

#### Hintergrund

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern weiterhin 22 Prozent, bezogen auf den Bruttostundenlohn (Ost: 9 Prozent/ West: 23 Prozent, Quelle Destatis 2015). Das ist ein Indikator für die unterschiedliche Präsenz und ungleiche Einkommensperspektiven von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied immer noch 7 Prozent - ein klarer Hinweis auf versteckte Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.