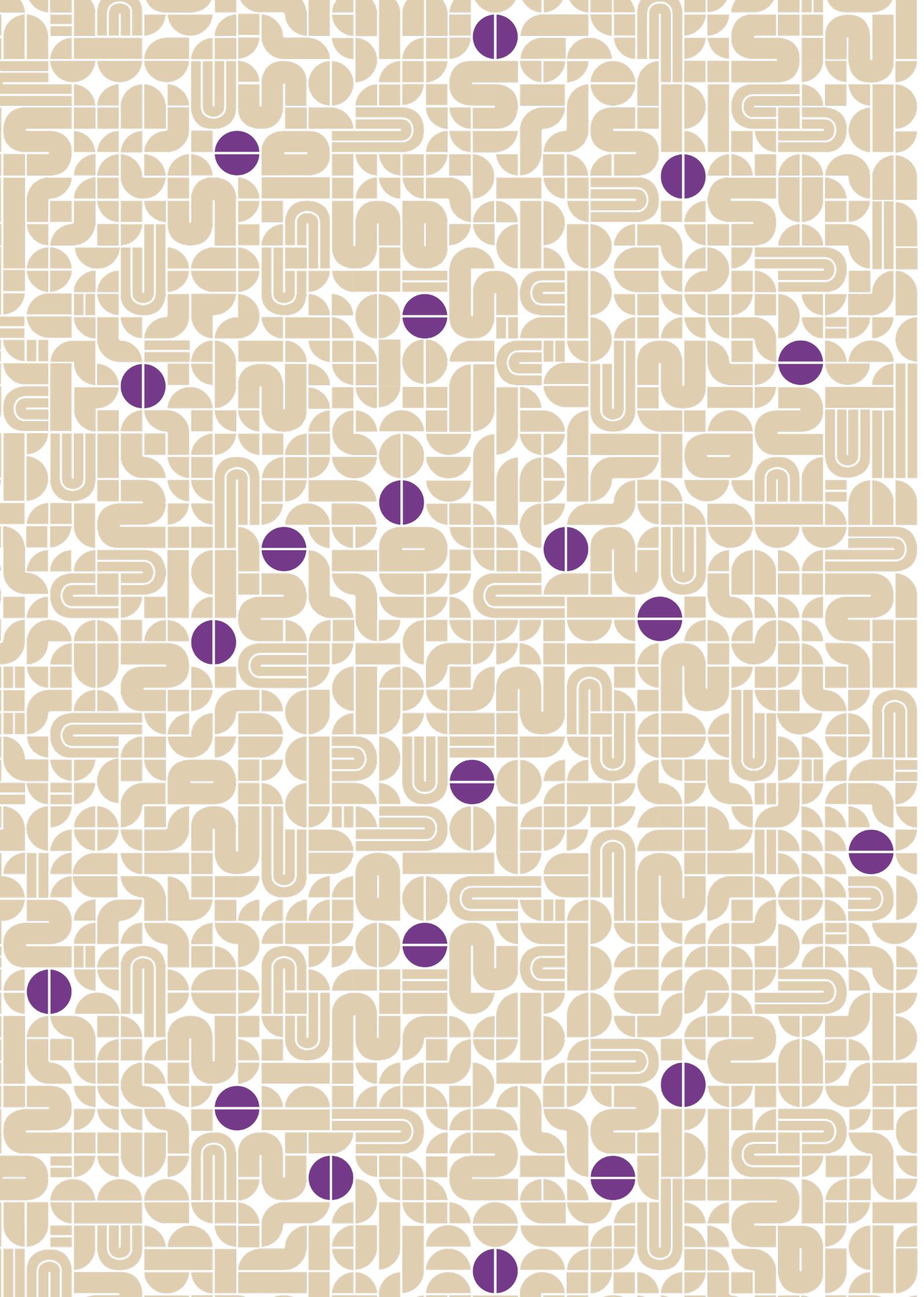




Gender Pay Gap in Sachsen

Abschlussdokumentation der Workshopreihe 2022/23





Vorwort der Staatsministerin

Katja Meier

Die geschlechtsspezifische Entgeltlücke – der sogenannte Gender Pay Gap – gilt als ein komplexes Problem. Immerhin berührt sie eine Vielzahl anderer Zusammenhänge: Rente, Lohnersatzleistungen, die soziale Infrastruktur, strukturelle Fragen, politische Teilhabe und Repräsentanz. Zugleich ist das Phänomen im Kern eigentlich sehr einfach zu erfassen – es lässt sich in einem Satz beschreiben, und es dürfte auch auf Anhieb einleuchten, warum hier ein Verstoß gegen das rechtliche Gebot der Entgeltgleichheit vorliegt. Obwohl dieses Gebot europarechtlich, verfassungsrechtlich und auch einfachgesetzlich seit mehreren Jahrzehnten in ganz Deutschland garantiert ist, besteht die Lücke zwischen den Gehältern von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern bundesweit durchgängig fort.

Im Freistaat Sachsen beträgt sie nach neuesten Berechnungen des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) für das Jahr 2021 immer noch 7,7 Prozent. Bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern sogar 11,4 Prozent. Ein Zustand, dem das Modellprojekt Entgeltgleichheit des Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG) entgegenwirkt.

Unter dem Motto „Weil Frau es sich mehr als verdient hat“ ist das Modellprojekt Entgeltgleichheit im Jahr 2022 mit dem Ziel gestartet, die Entgeltgleichheit in Sachsen zu fördern. Über die Informationswebseite des Modellprojekts mit der interaktiven Gender Pay Gap-Landkarte sowie die in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Sachsen (DGB) organisierte Workshopreihe „Gender Pay Gap in Sachsen“ informiert und berät das Projekt Beschäftigte und Betriebe zu den Themen Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz. Der „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen“ beleuchtet als Ergebnispapier die vielfältigen Handlungsoptionen, um die Lücke zu schließen.

Ich freue mich sehr, Ihnen hiermit auch die Abschlussdokumentation unserer gemeinsamen vierteiligen Workshopreihe vorzulegen, die im Zeitraum von November 2022 bis Juni 2023 durchgeführt wurde. Damit erhalten alle Interessierten die Gelegenheit, sich kompakt über die Workshop-Inhalte und das Ergebnispapier zu informieren. Zudem bietet sie der einen oder dem anderen Orientierung für eigene, weitere Aktivitäten.

Sehr herzlich danke ich unserem Kooperationspartner DGB Sachsen für die gewinnbringende Zusammenarbeit, genauso allen an der Workshopreihe Beteiligten für ihr engagiertes Mitwirken, allen voran den Wissenschaftlerinnen des IAB für ihren unermüdlichen Einsatz bei der Analyse der Entgeltlücke in Sachsen. Es bleibt mir also zu wünschen, dass viele Maßnahmen unseres Ergebnispapiers zügig umgesetzt werden.



Katja Meier
Staatsministerin der Justiz
und für Demokratie, Europa
und Gleichstellung

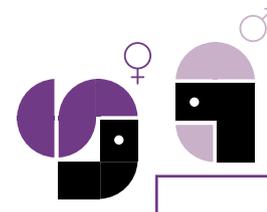


Inhaltsverzeichnis

3	Vorwort der Staatsministerin Katja Meier
5	Einführung
9	1. Workshop I „Gender Pay Gap in Sachsen – Regional Betrachtet“
9	1.1 Ablauf
9	1.2 Teilnehmende
10	1.3 Schlaglichter aus den Vorträgen
14	1.4 Impulse der Regionalpanels
15	1.4.1 Region Dresden
16	1.4.2 Region Chemnitz
17	1.4.3 Region Leipzig
18	1.5 Ergebnisse und Ausblick
19	2. Workshop II „Gender Pay Gap in Sachsen – Betriebliche Handlungsmöglichkeiten“
19	2.1 Ablauf
20	2.2 Teilnehmende
20	2.3 Schlaglichter aus den Vorträgen
22	2.4 Impulse der Panels
26	2.4.1 KMU-Gleichstellungsscheck
24	2.4.2 Best Practice Unternehmensprogramm Bund
25	2.4.3 Universal Fair Pay Check
26	2.5 Ergebnisse und Ausblick
27	3. Workshop III „Gender Pay Gap in Sachsen – Individuelle Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte“
27	3.1 Ablauf
27	3.2 Teilnehmende
28	3.3 Schlaglichter aus den Vorträgen
29	3.4 Impulse des Expertinnen- und Expertenchats
29	3.4.1 Tarifpolitik
29	3.4.2 Finanzbildung
29	3.4.3 Digitale Gleichstellungstools
30	3.4.4 Rechtsberatung
31	3.4.5 „Equal Pay ist keine Verhandlungssache – das Urteil des BAG 35 vom 16. Februar 2023 (Az. 8 AZR 450/21)“
32	3.5 Ergebnisse und Ausblick
33	4. Workshop IV „Gender Pay Gap in Sachsen – Lösungsansätze: An den richtigen Stellschrauben drehen“
33	4.1 Ablauf
34	4.2 Teilnehmende
34	4.3 Schlaglichter aus den Vorträgen
37	4.4 Impulse der Podiumsdiskussion
39	4.5 Ergebnisse und Ausblick
40	Resümee
42	Anlage – Ergebnispapier „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit Sachsen“
54	Anlage – Präsentationen der Hauptvorträge
86	Impressum

Einführung

Diese Abschlussdokumentation fasst die vierteilige Workshopreihe „Gender Pay Gap in Sachsen“ zusammen, die das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG) gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Sachsen (DGB) im Zeitraum von November 2022 bis Juni 2023 im Rahmen des Modellprojekts Entgeltgleichheit des SMJusDEG durchgeführt hat.



Der sog. **Gender Pay Gap** ist die statistische Kennziffer für die geschlechtsspezifische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Dabei wird zwischen dem unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Der **unbereinigte Gender Pay Gap** vergleicht die Durchschnittsverdienste aller Beschäftigten über alle Branchen und Berufe in allgemeiner Form miteinander ohne individuelle Merkmale zu berücksichtigen. Somit wird auch der Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der beispielsweise durch unterschiedliche Berufe oder Karrierestufen verursacht wird. Der **bereinigte Gender Pay Gap** hingegen misst den Verdienstabstand von Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalen, wie z. B. Qualifikationen, Tätigkeiten, Alter, Unternehmenszugehörigkeit sowie Berufs- und Wirtschaftszweigzugehörigkeit. Strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Berufen, im Beschäftigungsumfang, beim Bildungsstand, der Berufserfahrung oder dem Anteil in Führungspositionen sind hier also weitestgehend herausgerechnet. Zu seiner Berechnung wird der unbereinigte Gender Pay Gap zerlegt.

Das Statistische Bundesamt (DESTATIS) gibt die unbereinigte Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, also die reine Bruttostundenverdienstlücke, für das Jahr 2022 für Deutschland mit 18 Prozent an. Die bereinigte Lohnlücke ist geringer und beträgt rund 7 Prozent. Für den Freistaat Sachsen wird seitens DESTATIS schon die unbereinigte Entgeltlücke mit 8 Prozent angegeben, was zunächst auf eine höhere Entgeltgerechtigkeit schließen ließe.

Eine im Rahmen des Modellprojekts Entgeltgleichheit des SMJusDEG erstellte Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)¹ für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte in Sachsen zeichnet jedoch ein differenzierteres Bild: Diese Studie ermittelt den Durchschnittslohn und schätzt auch die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung, um einer Lohnverzerrung entgegen zu wirken. Außerdem ermöglicht sie als echten Pluspunkt eine regionale kreisgenaue Betrachtung in Sachsen. Es zeigt sich, dass bei der Berechnung der bereinigten Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, die vor allem auch Qualifikationen und Erwerbsbiographien berücksichtigt, die Lücke ostdeutschlandspezifisch leider auch in Sachsen deutlich zunimmt. Der neuesten regionalen Datenauswertung zur Lohnlücke des IAB aus dem Jahr 2023 zufolge lag demnach in Sachsen die unbereinigte Lohnlücke, berechnet als durchschnittliches Tagesentgelt, im Jahr 2021 bei 7,7 Prozent (2020: 7,6 Prozent), die bereinigte Lohnlücke bei 11,4 Prozent (2020: 11,7 Prozent). Die Studie stellt klar, dass vollzeitbeschäftigte Frauen in Sachsen aufgrund ihrer Qualifikation eigentlich sogar mehr verdienen müssten als Männer – aber sie tun es nicht.



¹ Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021 (sachsen.de): Zugriff: 28.09.2023.

Die geschlechtsspezifische Lohnlücke zum Nachteil von Frauen ist verfassungs- und europarechtswidrig. Denn Frauen und Männer sind gleichberechtigt. So steht es seit 1949 im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 Satz GG) und zugleich seit 1992 in der Sächsischen Verfassung (Art. 18 Abs. 2 SächsVerf). Dieses Gleichberechtigungsgebot gilt auch für die Entlohnung². Seit 1957 besteht zudem ein im Unionsrecht als zentraler Grundsatz der europäischen Sozialpolitik verankerter Handlungsauftrag, wonach die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen (Art. 157 Abs. 1 AEUV). Dieses Gebot der Entgeltgleichheit enthält zudem einen unmittelbar zwischen Privaten anwendbaren Rechtsanspruch. Benachteiligte Arbeitnehmende können sich also in ihrem Arbeitsverhältnis gegenüber ihren Arbeitgebenden direkt auf Art. 157 Abs. 1 AEUV berufen. Zudem ist dieser Grundsatz seit dem Jahr 2000 in der EU-Grundrechtscharta enthalten (Art. 23 EU-GRC).

Die Ursachen für die Lohnunterschiede in Sachsen sind vielfältig und miteinander verstrickt. Für den Lohnunterschied bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten benennt die Studie des IAB als zentrale Punkte die geschlechtsspezifische (Studien- und) Berufswahl und die geschlechtsspezifische Sozialisation. Demnach sind Frauen in Sachsen im gesundheitlichen und sozialen Bereich überrepräsentiert und gehen mithin Beruf nach, die derzeit geringer entlohnt werden als die mehrheitlich von Männern gewählten technischen und verarbeitenden Berufe. Frauen wählen überdies häufiger Berufe, die eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben ermöglichen und arbeiten häufiger in Teilzeit. Dahinter stehen unter anderem tief verwurzelte unbewusste Normen und Werte sowie fehlende Vorbilder. Neben den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Besetzung von Führungspositionen existieren zudem Lohnunterschiede im Qualifikationsniveau: Mit zunehmender Qualifikation steigt auch in Sachsen die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern.

Zudem beeinflusst die Betriebsgröße die geschlechtsspezifische Entgeltlücke. So finden sich die höchsten unbereinigten Lohnlücken in Kleinstbetrieben mit ein bis zehn Beschäftigten und in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Gründe dafür sind beispielsweise in Kleinstbetrieben das Fehlen innerbetrieblicher Arbeitnehmerstrukturen wie Betriebsräte, die Lohnnachteile von Frauen reduzieren könnten. Ein weiterer Grund ist auch die im innerdeutschen Vergleich nur geringe Tarifbindung in Sachsen (2021: 42 Prozent der Beschäftigten, 16 Prozent der Betriebe). Außerdem spielt auch die Berufswahl mit hinein: In Großbetrieben ist der Anteil der typischen Frauenberufe größer, die zudem vergleichsweise niedrig entlohnt werden. Schließlich hat die Siedlungsstruktur Auswirkungen. Demzufolge sind sowohl das Lohnniveau als auch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Städten höher als in ländlichen Regionen.

All diese Faktoren ergeben zusammen einen Kreislauf, der schwer zu durchbrechen ist: Auch weil Frauen weniger verdienen, nehmen sie eher familienbedingte Auszeiten und Teilzeitarbeit in Anspruch, deswegen nehmen sie sich auch mehr unbezahlter Familien- und Pflegearbeit an, sie pendeln seltener zu den gut bezahlten Arbeitsplätzen und nehmen weniger häufig an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Personalentwicklung teil. Die weitreichenden Folgen für Frauen sind niedrigere Einkommen und Rentenversicherungsverläufe. Diese führen zu einer geringeren Rente, bergen ein höheres Armutsrisiko und schränken insgesamt die gesellschaftliche und politische Teilhabe ein. Diesen Kreislauf gilt es zu durchbrechen, denn davon profitieren neben Arbeitnehmerinnen und Familien auch die Unternehmen und insgesamt Sachsen als Wirtschaftsstandort – aber wie machen wir das?

²Vgl. Parlamentarischer Rat 1948, S. 543, zitiert nach K-Drs-007-Laskowski-Leitfragen-Paritaet-data.pdf (bundestag.de), S. 10 mit weiteren Nachweisen.

Aus dem Gleichstellungsdurchsetzungsauftrag des Staates in Art. 8 SächsVerf, Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG, auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken und bestehende Nachteile zu beseitigen, ergibt sich die besondere Handlungspflicht des Staates auch zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes. Besonderen Rückenwind dafür gibt das Regierungsprogramm der 7. Legislaturperiode mit der Vereinbarung der sächsischen Regierungskoalition aus CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und SPD: „mit dem Ziel einer gerechten Entlohnung von gleicher und gleichwertiger Arbeit [...] gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlechterspezifische Entgeltstrukturen schrittweise abzubauen“ (KoaIV 2019-2024, S. 106). Ziel des daraufhin seitens SMJusDEG konzipierten Modellprojektes Entgeltgleichheit ist es, Maßnahmen zur Information und Beratung über die Themen Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz zunächst für Beschäftigte und Unternehmen in Sachsen bereitzustellen.

Das Modellprojekt ist im Juni 2022 mit einer Bestandsaufnahme durch die o. g. fortgeschriebene Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Thema „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie“ gestartet. Diese hat den Befund bestätigt, dass in Sachsen sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Vollzeit zwar aufgrund ihrer besseren lohnbestimmenden Merkmalsausstattung mehr verdienen müssten als Männer, aber tatsächlich knapp zwölf Prozent (2020: 11,7 Prozent) weniger verdienen. Die wesentlichen Ergebnisse der Studie wurden am 8. Juni 2022 im Rahmen einer Pressekonferenz im Medienzentrum der Staatskanzlei gemeinsam von den Studienautorinnen des IAB, Dr.in Michaela Fuchs und Dr.in Anja Rossen, sowie Staatssekretärin Dr.in Gesine Märtens vorgestellt und haben eine breitangelegte und auch überregionale Medienberichterstattung nach sich gezogen.

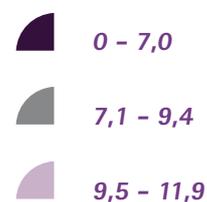
Zeitgleich zur Pressekonferenz wurde von SMJusDEG die Informationswebseite zum Modellprojekt www.gleichstellung.sachsen.de/entgeltgleichheit-4638.html geschaltet, um in einem ersten Schritt die Studienergebnisse und Handlungsempfehlungen des IAB für die Öffentlichkeit darzustellen.

Auf dieser Webseite werden seitdem die kreisgenauen Daten der Studie in einer interaktiven und jährlich aktualisierten **Gender Pay Gap-Landkarte** für den Freistaat Sachsen veranschaulicht. Für jeden Landkreis und jede kreisfreie Stadt sind sowohl der unbereinigte als auch der bereinigte Gender Pay Gap abrufbar. Zudem stellt die Webseite grundlegende weiterführende Informationen für Beschäftigte und Unternehmen bereit.



**Gender Pay Gap-Landkarte
für den Freistaat Sachsen**

2021 – unbereinigter
Gender Pay Gap



Die hier dokumentierte Workshopreihe „Gender Pay Gap in Sachsen“ versteht sich als eine Vertiefung dieser Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahme. Vorderstes Ziel der Reihe war es, im privaten Sektor zur mehr Transparenz und Bewusstseinsbildung zum Thema Entgeltgleichheit beizutragen. Dieser Fokus war geboten, da nach Angaben von DESTATIS der unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstabstand im öffentlichen Dienst in Deutschland (2022: 6 Prozent) sehr viel geringer ist als in der Privatwirtschaft (19 Prozent). In Ostdeutschland beträgt er im Jahr 2022 sogar 0 Prozent gegenüber 7 Prozent für Westdeutschland³.

Die Workshops konzentrierten sich demnach darauf, was man konkret gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle im privaten Sektor tun kann, richteten sich an unterschiedliche Zielgruppen und adressierten zielgerichtet spezifische Bedarfe. Folgende vier Workshops wurden durchgeführt unter dem Motto „**Gender Pay Gap in Sachsen – ...**“:

- **Modul I (Auftaktveranstaltung, digital):**
„regional betrachtet“ am 3. November 2022
- **Modul II (digital):**
„betriebliche Handlungsmöglichkeiten“ am 1. Dezember 2022
- **Modul III (digital)**
„individuelle Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte“ am 7. März 2023 (Equal Pay Day)
- **Modul IV (Abschlussveranstaltung, Präsenz):**
„Lösungsansätze: an den richtigen Stellschrauben drehen“ am 7. Juni 2023.



Das Programm sowie sämtliche Präsentationen der Workshopreihe sind im Rahmen der Kurzdokumentationen auf der Webseite des SMJusDEG abrufbar: [Workshopreihe »Gender Pay Gap in Sachsen« – Gleichstellung – sachsen.de](https://www.smjusdeg.de/workshopreihe-gender-pay-gap-in-sachsen-gleichstellung-sachsen.de).



Weiterhin wurden die Ergebnisse der ersten drei Workshops in Form des Entwurfes eines Ergebnispapiers „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit Sachsen“ gebündelt (www.gleichstellung.sachsen.de/download/Katalog.pdf). Im Rahmen eines vierwöchigen Beteiligungsverfahrens im Laufe des April/Mai 2023 über das Beteiligungsportal des Freistaates Sachsen bestand für die Fachöffentlichkeit und die interessierte Öffentlichkeit Gelegenheit zur Stellungnahme. Schließlich diskutierte der Abschlussworkshop auf der Grundlage dieses Ergebnispapiers konkrete Lösungsansätze und eröffnete in Folge der angeregten Diskussion allen Teilnehmenden und Mitwirkenden eine weitere mehrwöchige Stellungnahmemöglichkeit bis Anfang August 2023. Der Maßnahmenkatalog soll von den jeweils verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren umgesetzt werden.

³ Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (unbereinigt) – Statistisches Bundesamt (destatis.de).

1. Workshop I

„Gender Pay Gap in Sachsen – regional betrachtet“

Am 3. November 2022 fand als Auftakt der Workshopreihe der Onlineworkshop „Gender Pay Gap in Sachsen – regional betrachtet“ statt. Im Fokus der Veranstaltung stand die Vermittlung von Informationen zum Stand der Entgeltlücke im Freistaat Sachsen sowie der regionenspezifische Austausch zu diesem Thema.

1.1 Ablauf

1. ERÖFFNUNG UND BEGRÜSSUNG

2. GRUSSWORT / Staatssekretärin Dr.in Gesine Märtens

3. KEYNOTE / stellvertretende Vorsitzende DGB Bezirk Sachsen Daniela Kolbe

4. „GENDER PAY GAP IN SACHSEN“ – VORTRAG UND ANALYSE / Dr.in Antje Weyh, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

5. WORKSHOPPHASE „ARBEITSMARKTSITUATION FÜR FRAUEN UND MÄNNER IN DEN REGIONEN“

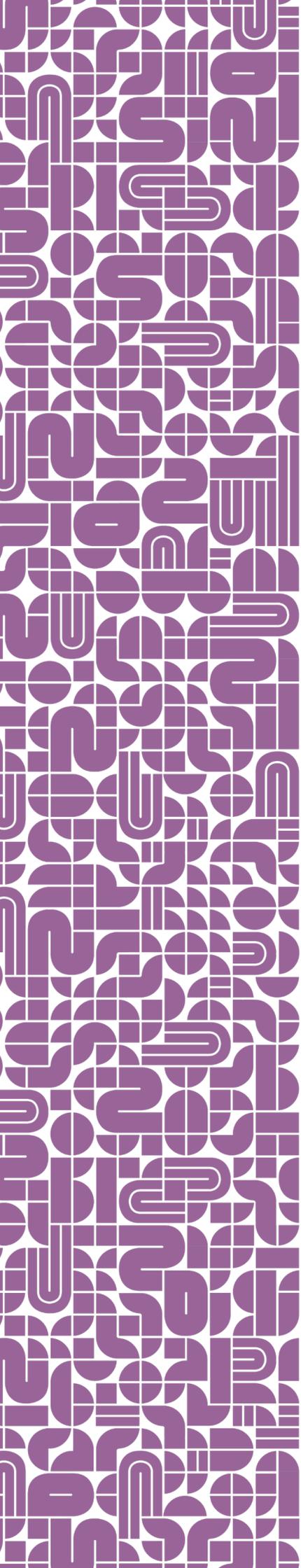
1. Region Dresden – Stadt Dresden, Landkreis Meißen, Landkreis Bautzen, Landkreis Görlitz, Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Fachimpuls: Dr.in Anja Rossen, IAB / **Praxisimpuls:** Fränzi Straßberger, Kommunale Gleichstellungsbeauftragte Stadt Bautzen

2. Region Chemnitz – Stadt Chemnitz, Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis, Landkreis Zwickau, Landkreis Mittelsachsen
Fachimpuls: Dr.in Antje Weyh, IAB / **Praxisimpuls:** Annett Schrenk, Kommunale Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Mittelsachsen

3. Region Leipzig – Stadt Leipzig, Landkreis Leipzig, Landkreis Nordsachsen
Fachimpuls: Dr.in Michaela Fuchs, IAB / **Praxisimpuls:** Konstanze Morgenroth, Kommunale Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Leipzig

1.2 Teilnehmende

Eingeladen waren neben den sächsischen Kommunen sowie den Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen und -partnern auch Gleichstellungs- und Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure. Insgesamt nahmen an der virtuellen Veranstaltung 63 Personen teil, darunter vornehmlich Gleichstellungs- und Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure, beispielsweise Beauftragte für Chancengleichheit der Bundesagentur und der Jobcenter, Vertreterinnen



und Vertreter des Zentrums für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS), Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sowie Mitglieder der Arbeitsgruppe „Gerechte Entlohnung“ des Gleichstellungsbeirates des Freistaates Sachsen. Weiterhin waren Gewerkschaftsvertretende sowie Verwaltungspersonal aus den Kommunen und den Ressorts sowie den nachgeordneten Behörden der Sächsischen Staatsregierung anwesend. Außerdem waren einzelne Mitglieder der bundesländerübergreifenden „AG Arbeitsmarkt für Frauen“ der Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK) zugegen.

1.3 Schlaglichter aus den Vorträgen

In ihrem einleitenden **Grußwort** ging Staatssekretärin **Dr.in Gesine Märtens** (SMJusDEG) auf die Bedeutung von Entgeltgleichheit für ein zukunftsfähiges Sachsen sowie die Bemühungen im Rahmen des Modellprojektes Entgeltgleichheit um mehr Transparenz sowie Wissensvermittlung zum Thema durch die gemeinsame Workshop- und Arbeitsreihe mit dem DGB Sachsen ein. Eingangs hob sie die Kooperation mit dem DGB für Entgeltgleichheit in Sachsen nochmals hervor, um für das Ziel gemeinsam mehr zu erreichen. Den Start der gemeinsamen Workshopreihe verband sie ausdrücklich mit der Hoffnung, zu deren Abschluss ein gutes Maßnahmenprogramm zur Herstellung von Entgeltgleichheit in Sachsen auflegen zu können. Als zuversichtliche Zeichen wertete sie zudem zum einen das allmähliche Vorrücken des jährlich auf die Lohnlücke hinweisenden Aktionstages Equal Pay Day auf den 7. März im Jahr 2022 – und damit erstmals vor den Internationalen Frauentag am 8. März sowie das positive Voranschreiten der Verhandlungen zur EU-Lohntransparenzrichtlinie mit einer möglichen Verabschiedung in 2023.

Das vorgelegte Studienergebnis des IAB mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von 7,6 Prozent und einem bereinigten Gender Pay Gap von fast 12 Prozent für Vollzeitbeschäftigte belege eine deutliche Schlechterstellung von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Sachsen gegenüber Männern bei gleichen bzw. besseren Voraussetzungen in der Qualifikation. Die Ursachen dafür beschrieb sie als vornehmlich struktureller Art. Als Beispiele nannte sie fehlende Investitionen in frauentypische Industrieberufe und verwies hierzu insbesondere auf den Abbau der Textilindustrie in den 90er Jahren. Ferner machte sie das Fehlen von sozialer Infrastruktur, an Entgelttransparenz, aber auch an politischer Teilhabe und Repräsentanz von Frauen in den entsprechenden Entscheidungsgremien als Ursache dafür aus, diese Parameter zügig verändern zu können.

In diesem Zusammenhang wies Staatssekretärin Dr.in Märtens auch nochmals auf die Folgen des geringeren Verdienstes von Frauen hin: typischerweise nähmen Frauen die familienbedingten Auszeiten und Teilzeitarbeiten in Anspruch und widmeten sich deswegen mehr unbezahlten Familien- und Pflegearbeiten als Männer. Sie pendelten seltener aus ländlichen Regionen in Mittel- und Großstädte, in denen es besser bezahlte Arbeitsplätze gibt. Ferner hätten sie weniger Möglichkeiten für berufliche Weiterqualifizierung und achteten auch selbst weniger darauf. Sie machte deutlich, dass es darum gehen müsse, diesen Kreislauf zu durchbrechen. Mit Nachdruck merkte sie an, dass sowohl die Arbeitnehmerinnen und ihre Familien als am Ende auch die Unternehmen davon profitierten. In Zeiten des Fachkräftemangels könnten insbesondere Frauen als wichtiger Teil der inländischen Arbeitsmarktreserve stärker an der Erwerbsarbeit partizipieren. Daher richte sich das Modellprojekt und die Workshopreihe auch gezielt an Unternehmerinnen und Unternehmer, um das Erfordernis und die Sensibilität für das

Thema faires Entgelt zu stärken. Abschließend verwies sie zuversichtlich auf das gemeinsame Ergebnispapier, das die Workshopreihe überdauern soll.

Die **Keynote** der stellvertretenden Landesvorsitzenden des DGB Bezirk Sachsen, **Daniela Kolbe**, befasste sich mit Handlungsmöglichkeiten auf tariflicher Ebene und appellierte für eine Ausweitung der Tarifbindung in Sachsen, das bundesweit eines der Schlusslichter ist. Daher begrüßte sie, dass durch das SMJusDEG das Thema Entgeltgleichheit und zugleich auch das Thema gute diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen in den Fokus gerückt würden und ging sogleich zur Frage über, ob die Studienergebnisse des IAB angesichts einer weiteren aktuellen Erhebung der Bundesagentur für Arbeit (BA)⁴, die nahelege, dass Frauen in Ostdeutschland mehr verdienen würden als Männer, noch tragend seien. Dies konnte sie rückhaltlos bejahen und begründete dies eingehend mit der unterschiedlichen Interpretation des gleichen Datenpools durch unterschiedliche Berechnungsmethoden.

Neben Entgelttransparenz und gesetzlichen Regelungen sah sie insbesondere tarifrechtliche Regelungen als ein probates Mittel, um Entgeltgleichheit herzustellen. Hierzu ging sie auf die in Sachsen mitunter angezweifelte Relevanz von Tarifverträgen ein, die aus ihrer Sicht – auch in Bezug auf Entgeltgleichheit – als kollektives Verhandlungsergebnis insbesondere für weibliche Beschäftigte mehr erreichen könnten als Individualverhandlungen. Sie legte dar, dass der Gender Pay Gap in jenen Bereichen, die durch Tarifverträge geprägt seien, bis zu 10 Prozentpunkte niedriger sei und auch stetig weiter sänke; wohingegen dieser in nicht tariflich geregelten Bereichen relativ konstant bliebe. Damit trügen aus ihrer Perspektive insbesondere Tarifverträge entscheidend zu einer Verringerung des Gender Pay Gaps und damit einer allmählichen Verkürzung der Zeitspanne des Equal Pay Days bei. Hintergrund sei, dass durch die hohe Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften das Thema Entgeltgleichheit fortlaufend thematisiert werde.

Sie führte weiter aus, dass eine Tarifbindung im Bundesschnitt für Männer und vor allem für Frauen einen höheren Bruttostundenlohn bedeute (Männer: 6,5 Prozent, Frauen: über 9 Prozent), wobei sich für Frauen eine Tarifbindung besonders auszahle. Deutlich höhere Effekte gäbe es in Ostdeutschland und dass, obwohl durch die niedrige Tarifbindung (lediglich 17 Prozent der Betriebe) insgesamt deutlich weniger Frauen profitieren. Allerdings gäbe es durchaus Bereiche in Ostdeutschland mit starker Tarifbindung, in denen grundsätzlich viele Frauen tätig sind (z. B. Gesundheits- sowie Erziehungsberufe, öffentlicher Dienst). Gerade in Bereichen, in denen eine niedrige Tarifbindung besteht, wie im Einzelhandel, würden die massiven Effekte von Tarifverträgen insbesondere für Frauen sichtbar. Sie trug vor, dass der Bruttostundenlohn für Frauen in tarifgebundenen Betrieben über 25 Prozent über dem Lohn von nicht tarifgebundenen Unternehmen (zum Vergleich: Männer nur 20 Prozent) läge.

Daraus schloss sie, dass es sich bei der Tarifbindung um eine „tiefhängende Frucht“ handle, um insbesondere in Ostdeutschland die Entgeltlücke zu schließen. Sie führte aus, dass in Sachsen die Tarifbindung derzeit bei nur reichlich 40 Prozent läge, d. h. weniger als die Hälfte der Beschäftigten profitieren derzeit von Tarifverträgen. Positiv zu werten sei hingegen im Bundesvergleich, dass in Ostdeutschland die Tarifbindung leichte Zugewinne verzeichne, während sie in Westdeutschland abnehme. Auch in Sachsen verstünden mittlerweile immer mehr Unternehmerinnen und Unternehmer mit Blick auf die Fachkräftegewinnung, dass die Arbeitgebendenattraktivität bei einer Tarifbindung durch gute Löhne, Urlaubsansprüche etc. steige. Sie appellierte an alle Sozialpartnerinnen und -partner, insbesondere an die Arbeitgebendenverbände, sich bezüglich des Themas stärker zu engagieren. Als weiteren wichtigen Punkt benannte sie explizit die

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Presseinfo Nr. 43 vom 1. Oktober 2023: Tag der Deutschen Einheit: In Ostdeutschland verdienen Frauen weiterhin mehr als Männer | Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de).

Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen, durch die unter bestimmten Voraussetzungen die Regelungen eines Tarifvertrages auch für alle bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verbindlich werden und bedauerte das Scheitern eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in der frauendominierten Pflegebranche. Sie plädierte dafür, über die Art und Weise der Lohnfindung und bessere Wege einen breiten öffentlichen Diskurs zu führen.

Als Fazit benannte sie als weitere Möglichkeiten neben einer Ausweitung der Tarifbindung das Vorgehen gegen prekäre Beschäftigung (v. a. in Kleinunternehmen) und die Reduzierung von Minjobs. Nachdrücklich forderte sie die gesellschaftliche Verhandlung von Carearbeit im Sinne einer Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe, für die es trotz laufender Transformation der Arbeitswelt (u. a. KI-Einsatz) absehbar keine Substituierbarkeit gäbe. Weiterhin forderte sie mehr Arbeitszeitflexibilisierung und angemessene Kinderbetreuungsangebote, damit insbesondere Frauen aus der Teilzeit herausfänden und ihre Erwerbsbiografien so gestalten können, wie sie das wollten. Dabei zeigte sie sich zuversichtlich, dass diese neuen Arbeitszeitmodelle auch bei Männern auf hohe Zustimmung stoßen würden.

In ihrem **Hauptvortrag** „Regionaler Gender Pay Gap in Sachsen“ stellte Frau **Dr.in Michaela Fuchs** als Mitglied des Autorinnenteams die aktuelle Studie des IAB „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie“ (2022)⁵ vor, die auf der Datenbasis der Beschäftigtenhistorik des IAB für Vollzeitbeschäftigte eine regionale und kleinräumige Analyse der Lohnlücke ermöglicht und zugleich die Bestandsaufnahme im Modellprojekt Entgeltgleichheit darstellt.

Nach einer Einführung in die Situation von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern in Sachsen (v. a. geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung, Verteilung in unterschiedliche Arbeitszeiten sowie in unterschiedliche Branchen und Berufe) wandte sie sich allgemein der Lohnlücke zu. Sie erläuterte die Definition des Gender Pay Gaps und ging dabei näher auf die Methodik zur Analyse der bereinigten Lohnlücke ein (sog. Oaxaca-Blinder-Dekomposition). Sie erläuterte, dass der unbereinigte Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt werde. Der erklärte Teil (sog. Merkmals- oder Ausstattungseffekt) erklärt die Entgelt-differenz, die sich daraus ergibt, dass sich Frauen eher in Berufen, Wirtschaftszweigen und Tätigkeiten befinden, die niedriger entlohnt werden oder über andere Qualifikationen verfügen. Der unerklärte Teil des Gender Pay Gaps, der sog. bereinigte Gender Pay Gap, lässt sich jedoch nicht mit Hilfe dieser Strukturunterschiede erklären, da Frauen und Männer mit den gleichen beobachtbaren Merkmalen verglichen werden.

Sodann ging sie vertiefend auf die unterschiedlichen Berechnungsmethoden zur Darstellung des Gender Pay Gaps ein und machte deutlich, dass verschiedene Datenquellen zur Berechnung der Lohnlücke existieren (z. B. Verdienststrukturerhebung als Stichprobenerhebung von DESTATIS), die jeweils Vor- und Nachteile aufwiesen. Für eine kleinräumige Analyse in einem Bundesland eigneten sich als Datenbasis nur die Meldungen der Arbeitgebenden zur Sozialversicherung, die für statistische Zwecke an die Bundesagentur für Arbeit (BA) weitergegeben werde. Da keine Meldungen zum genauen Erwerbsumfang von Teilzeitbeschäftigten vorgesehen sind, könnten auf dieser Datenbasis nur die Entgelte der Vollzeitbeschäftigten ausgewertet werden. Außerdem lägen konkrete Meldungen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2021 in West: 7.100 Euro, in Ost: 6.700 Euro) vor. Auf dieser Datenbasis stünden zwei Datenquellen zur Verfügung, zum einen die Beschäftigtenstatistik der BA und zum anderen die Beschäftigtenhistorik des IAB. Unterschied sei, dass die Daten bei der **Beschäfti-**

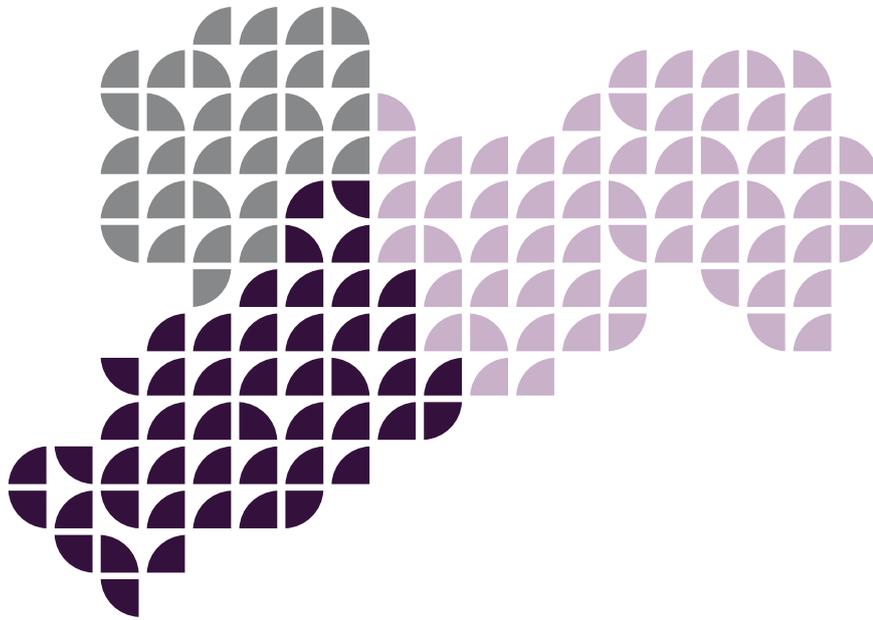
⁵ Weyh et al., Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie (2022). Zugriff: 28.09.2023.

gungsstatistik der BA, die auch kleinteilige Auswertungen ermögliche, nur im Aggregat verfügbar seien, wodurch nur das **Medianentgelt** ausgewertet werden könne. Demgegenüber vermöge das IAB anhand der eigenen **Beschäftigtenhistorik**, die konkrete Individualdaten enthalte, den **Durchschnittslohn** von Vollzeitbeschäftigten zu errechnen und dafür auch **Schätzungen der Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze** der Rentenversicherung vorzunehmen, um einer Lohnverzerrung gezielt zu entgegenen.

Anschließend stellte sie die wesentlichen Ergebnisse der o. g. sächsischen Studie vor. Danach betrug im Jahr 2020 der sog. unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen, dargestellt als Brutto-Tagesentgelt, 7,6 Prozent. Das bedeutet, dass vollzeitbeschäftigte Männer 7,6 Prozent mehr als vollzeitbeschäftigte Frauen verdienten. Die Lücke sei in Ostdeutschland bei 6,5 Prozent insgesamt etwas kleiner, in Deutschland insgesamt jedoch mit 19,3 Prozent deutlich größer. Innerhalb Sachsens gäbe es deutliche Unterschiede. So existiere der größte regionale Lohnunterschied im Landkreis Zwickau (11,8 Prozent), der niedrigste im Landkreis Görlitz (0,9 Prozent). Ebenso wiesen die Städte Leipzig (9,8 Prozent) und Dresden (10,1 Prozent) recht hohe Werte auf. Sie informierte, dass der unbereinigte Gender Pay Gap sehr stark zwischen den Berufsgruppen variere. Weiterhin sei der Lohnunterschied besonders hoch bei Hochqualifizierten, im mittleren Alterssegment, in Kleinstbetrieben sowie Betrieben ab 250 Mitarbeitenden. Ebenso sei er bei Führungskräften deutlich höher als bei Nicht-Führungskräften. Anders als im deutschlandweiten Vergleich ist die Lohnlücke in Sachsen in Städten größer als auf dem Land. Anhand der Ergebnisse der Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gaps erläuterte sie, dass beim Vergleich von Frauen und Männern, die hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale gleich ausgestattet sind (sog. bereinigter Gender Pay Gap), der Lohnunterschied mit 11,7 Prozent höher sei. Demzufolge müssten Frauen aufgrund ihrer lohnrelevanten Eigenschaften, die sie in den Arbeitsmarkt mitbringen, beispielsweise hinsichtlich des Berufes, der Qualifikation oder ihrer Arbeitsmarkterfahrung, eigentlich mehr verdienen als Männer. Diese bessere Ausstattung der Frauen werde aber lohnmäßig nicht gewürdigt. Eine kreisgenaue Betrachtung zeige, dass dieser Befund auf alle Kreise zutreffe, nur in Mittelsachsen und der Stadt Dresden sei der negative erklärte Teil relativ klein, weshalb hier der bereinigte und unbereinigte Gender Pay Gap nahezu identisch seien. Der geringste Wert des bereinigten Gender Pay Gaps liegt im Landkreis Görlitz (9,1 Prozent), die höchsten Werte hingegen in der Stadt Leipzig und im Erzgebirgskreis (jeweils 13,8 Prozent). Abschließend verwies sie auf die Empfehlungen des IAB zur Schließung der Lohnlücke und hob wegen der besseren Ausstattung der Frauen in Sachsen und Ostdeutschland das Angehen gegen den „Gender Pay Gap in den Köpfen“ als wichtigen Schlüssel hervor, da vielfach Männer und Frauen gleichermaßen niedrigere Löhne für Frauen immer noch als gerecht bewerten. In diesem Zusammenhang hob sie die Rolle von Vorbildern, insbesondere von Frauen in Führungspositionen hervor, die wegen ihrer Signalwirkung wichtig für Frauen und auch Männer seien. Sie appellierte weiterhin für gleichwertige Auswahlchancen im Berufseinstieg bei Bewerbungen und für spezifische Mentoringprogramme, um Frauen auf Führungspositionen vorzubereiten. Desweiteren warb sie für eine Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Männern, wozu beispielsweise sowohl eine familienfreundliche Unternehmenskultur als auch eine Flexibilisierung der Elternzeit beitragen könne.

1.4 Schlaglichter aus den Vorträgen

Da zwischen den sächsischen Regionen große Unterschiede bestehen, wurde das Programm durch drei einstündige Regionalpanels zur Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern ergänzt.



Anhand von einführenden Fachimpulsen durch die Studienautorinnen des IAB sowie ergänzenden Praxisimpulsen aus der Sicht von Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, der Gewerkschaften sowie der Initiative der Arbeitsmarktmentorinnen und -mentoren Sachsens konnten die Teilnehmenden die jeweilige regionale Situation in den ehemaligen Direktionsbezirken Dresden, Chemnitz und Leipzig analysieren und schon erste Lösungsansätze erarbeiten, die in der anschließenden Abschlusspräsentation aller Teilnehmenden vorgetragen wurden.

Direktionsbezirke Sachsens

-  Chemnitz
-  Leipzig
-  Dresden

Jedes Regionalpanel widmete sich auf der Basis der Fachinputs und Praxisimpulsen folgenden vier Leitfragen:

1. *Wo stehen wir jeweils bei der Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern hinsichtlich der Entgeltlücke?*
2. *Was läuft bereits gut und welche Gründe gibt es dafür?*
3. *Was sollte dringend verändert werden?*
4. *Wo liegen Ansatzpunkte für Veränderungen?*

1.4.1 Region Dresden

Das Regionalpanel der Region Dresden betrachtete die Landkreise Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Meißen, Bautzen, Görlitz und die kreisfreie Stadt Dresden. Den **Fachimpuls** für die Region Dresden verantwortete die Studienmitautorin **Dr.in Anja Rossen** vom Team IAB Bayern. **Praxisimpulse** kamen aus der maßgeblich vom Strukturwandel betroffenen Region Ostachsen. Sie wurden von der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bautzen, **Fränzi Straßberger** sowie **Katrin Treffkorn** vom DGB-Projekt REVIERWENDE, Büro Görlitz, vorgetragen.

Zu den Leitfragen haben die Workshopteilnehmenden für die Region Dresden mit Schwerpunkt Ostachsen folgende Ergebnisse in die Abschlussdokumentation eingebracht:

1. Wo stehen wir jeweils bei der Arbeitssituation von Frauen und Männern hinsichtlich der Entgeltlücke?

- höchste Beschäftigungsquote von Frauen in Sachsen im bundesweiten Vergleich, aber überwiegend Teilzeit
- Männer und Frauen zeigen unterschiedliche Beschäftigungsschwerpunkte (Ostachsen: 75 Prozent der Frauen im Dienstleistungssektor, nur 37 Prozent in sog. Mintbereichen)
- „Zuverdienstfalle“ besteht insbesondere für Frauen in Strukturwandelregionen, da weniger Jobangebote
- typische Frauenberufe sind unterdurchschnittlich bezahlt und in Branchen mit überdurchschnittlicher Entlohnung unterrepräsentiert
- wo Männer schlechter bezahlt werden, verdienen Frauen nicht automatisch besser → Gender Pay Gap ist lediglich geringer

2. Was läuft bereits gut und welche Gründe gibt es dafür?

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten besser als in alten Bundesländern
- generelle Einstellung zur Erwerbsarbeit von Frauen grundsätzlich progressiver versus oftmals traditionellerem Familien- und Rollenbild in alten Bundesländern
- Grund: die aktiven Frauen- und Gleichstellungsakteurinnen!
- MINT-Förderung von Mädchen, muss aber weiter ausgebaut werden und bereits in der Kita erfolgen

3. Was sollte dringend verändert werden?

- Kinderbetreuung muss ausgebaut und in Randzeiten (betr. Alleinerziehende, Schichtdienst) angeboten werden
- mehr Mobilität als Voraussetzung für Pendeln und Erhöhung Erwerbsumfang in peripheren Räumen ermöglichen (z. B. Ausbau ÖPNV)
- weiblich geprägte Care-Arbeit im demografischen Wandel → häusliche Pflege muss ausgebaut und finanzierbar werden

4. Wo liegen Ansatzpunkte für Veränderungen?

- mehr Mintförderung für Mädchen und Sensibilisierung von Jungen für weiblich konnotierte Arbeitsbereiche (z. B. Öffentlichkeitskampagne „Stark genug für Männerberufe und weich genug für Frauenberufe“)
- „Gute Arbeit“ versus Arbeitsmigration → geschlechtersensible und familienorientierte Personalentwicklungspolitik, Kommunen sollten als progressive Akteurinnen und Vorbilder vorangehen
- Berufsorientierung und Lebensplanung muss zusammengedacht werden (vgl. Empfehlungen „Wer kommt, wer geht, wer bleibt-Studie“, 2016)
- berufliche Entwicklungsperspektiven schaffen → Bildungsfreistellung, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote
- Umverteilung unentgeltlicher Sorgearbeit → alte Rollenbilder aufbrechen und neue Vorbilder schaffen (z. B. Öffentlichkeitskampagne, Debatte)

1.4.2 Region Chemnitz

Das Regionalpanel der Region Chemnitz betrachtete die Landkreise Zwickau, Vogtlandkreis, Erzgebirgskreis, Mittelsachsen und die kreisfreie Stadt Chemnitz. Der **Fachimpuls** für die Region Chemnitz oblag der Studienmitautorin **Dr.in Antje Weyh** vom Team IAB Sachsen. Der **Praxisimpuls** mit Erfahrungswerten aus Mittelsachsen wurde von der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Mittelsachsen, **Annett Schrenk**, präsentiert.

Zu den Leitfragen haben die Workshopteilnehmenden für die Region Chemnitz folgende Ergebnisse in die Abschlussdokumentation eingebracht:

1. Wo stehen wir jeweils bei der Arbeitssituation von Frauen und Männern hinsichtlich der Entgeltlücke?

- Frauen sind in der Region Chemnitz mit Hinblick auf lohnrelevante Merkmale besser „ausgestattet“ als Männer
- in allen fünf Unterregionen, die von hoher Überalterung geprägt sind, liegt die Beschäftigungsquote unterhalb des Durchschnitts aller sächsischen Regionen (Ausnahme Zwickau), dies gilt ebenso für Arbeitslosenquote (Ausnahme hier: Chemnitz)
- alle Unterregionen zeigen unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum, die Verteilung typischer Männer- und Frauenberufe ist nahezu identisch, die TOP 5 Frauen-Berufe wachsen stärker als die TOP 5 Männer-Berufe
- Gender Pay Gap: höchster unbereinigter GPG in Zwickau (11,8 Prozent), niedrigster im Erzgebirgskreis (8,5 Prozent); bereinigter GPG im Erzgebirgskreis am höchsten (13,8 Prozent), niedrigsten in Mittelsachsen (10,2 Prozent)
- Erklärungsfaktoren: individuell, in Summe zugunsten von Frauen, Beruf und Qualifikation mit stärksten Unterschieden; betrieblich insgesamt nur teilweise zugunsten von Frauen (ggf. wird bzgl. betrieblicher Ausstattung „diskriminiert“)

2. Was läuft bereits gut und welche Gründe gibt es dafür?

- grundsätzlich hohe Berufsneigung von Frauen und gute Qualifizierung von Frauen

3. Was sollte dringend verändert werden?

- Haltung, sog. „Gender Pay Gap in Köpfen“ angehen
- noch wenig Information und Verständnis in Kommunen zum Thema Equal Pay
- Kita-Betreuungsplätze insbesondere in Randzeiten ausbauen
- Unterstützung Beschäftigter, die pflegebedürftige Familienangehörige betreuen
- Stärkung Gleichstellungsbeauftragte im Mandat (mehr Hauptamt, stärkere Einbeziehung in kommunale Bedarfsplanung)
- Fokus auf Alleinerziehende legen
- Unternehmerinnen stärken
- Potenzial migrantischer Frauen heben
- konsequente gendergerechte Formulierung der Ansprache in Stellenausschreibungen (m/w/d)
- Karriereeinbrüche nach Elternzeit verhindern

4. Wo liegen Ansatzpunkte für Veränderungen?

- Wirtschafts- und Sozialpartner bei Veränderung der regionalen Lohnstrukturen gefragt
- Gender Pay Gap in Köpfen durch Öffentlichkeitsarbeit angehen → mehr Vorbilder notwendig (z. B. durch Informationsveranstaltungen zum Equal Pay Day, geschlechtssensible Berufsorientierung über Girls'- sowie Boys'Day, Förderung einer gleichberechtigten Familienarbeit, insbesondere Väter stärken [Öffentlichkeitskampagne mit Blick auf Arbeitgebende], Empowerment von allen Frauen hinsichtlich Thematik Equal Pay [auch migrantische Frauen])
- mehr Netzwerkarbeit → stärkere Kooperation Arbeitsmarkt- und Gleichstellungsakteurinnen sowie -akteure sowie Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen und -partner (z. B. in Mittelsachsen), mehr Wissen für Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsräte/ Personalräte durch Weiterbildung
- bessere Umsetzung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes mit Frauenförderungsplänen → modernes Sächsisches Gleichstellungsgesetz schaffen
- Förderung weiblicher Nachwuchs- und Führungskräfte, z. B. Führen in Teilzeit
- Aufbau von Kompetenzen und Netzwerke für Unternehmerinnen
- Stärkung von Alleinerziehenden
- Familienzeiten für Ehrenamt/Netzwerk beachten
- mehr politische Partizipation von Frauen

1.4.3 Region Leipzig

Das Regionalpanel der Region Leipzig betrachtete die Landkreise Leipzig, Nordsachsen sowie die kreisfreie Stadt Leipzig. Den **Fachimpuls** für die Region Leipzig gab die Studienmitautorin **Dr.in Michaela Fuchs** vom Team IAB Sachsen-Anhalt/Thüringen. Die **Praxisimpulse** kamen von der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Leipzig, **Konstanze Morgenroth**, sowie dem Projektteam der Arbeitsmarktmentoren Leipzig – Faire Integration Sachsen, **Steffen Reichelt** und **Nadine Mühlenberg**.

Zu den Leitfragen haben die Workshopteilnehmenden folgende Ergebnisse für die Region Chemnitz in die Abschlussdokumentation eingebracht:

1. Wo stehen wir jeweils bei der Arbeitssituation von Frauen und Männern hinsichtlich der Entgeltlücke?

- im Sachsen-Vergleich meist überdurchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen
- ähnliche TOP 5 Berufe für Frauen und Männer in allen drei betrachteten Unterregionen
- unbereinigter Gender Pay Gap Stadt Leipzig 9,8 Prozent, LK Leipzig 8,7 Prozent, LK Nordsachsen 8,3 Prozent, bereinigter GPG recht hoch (z. B. Stadt Leipzig 13,8 Prozent) → in allen Unterregionen sind Frauen besser qualifiziert als Männer
- in Betrieben in Stadt Leipzig verdienen Männer mehr als Frauen (aus Studie nicht zu erklären)
- Frauen sind im Hinblick auf lohnrelevante Merkmale besser ausgestattet, aber verdienen weniger als Männer
- Teilzeitmodelle aufgrund Care- und Erziehungsarbeit, Pflege führen zu einer größeren Differenz im verfügbaren Nettoeinkommen von Frauen (Stadt Leipzig)
- Frauen mit 8 Prozent mehr im Ehrenamt engagiert als Männer (Stadt Leipzig)

2. Was läuft bereits gut und welche Gründe gibt es dafür?

- Aktionstage Girls'- sowie Boys'Day
- Wanderausstellungen, z. B. zu geschlechtsspezifischer Berufsorientierung
- Mentoringprogramm Wissenschaft der SV Leipzig mit Uni Leipzig und HTWK Leipzig
- Arbeitsmarktmentorinnen und -mentoren in Sachsen des SMWA (z. B. Messen/Fachtage für migrantische Frauen wie „women@work“)

3. Was sollte dringend verändert werden?

- „Gender Pay Gap“ muss in die Köpfe!
- Ausbau ÖPNV, um Erwerbsumfang zu vergrößern
- Carearbeit für Männer & Väter interessanter machen
- ausreichende wohnortnahe KITA-Plätze
- Vorbildrolle für Frauen aber auch für Männer sichtbar machen
- speziell Migrantinnen:
 - Zugang zu Sprachkursen (mit Kinderbetreuung bzw. gemeinsam mit Kindern)
 - Anerkennung ausländischer Abschlüsse
 - qualifikationsadäquate Beschäftigung von Migrantinnen

4. Wo liegen Ansatzpunkte für Veränderungen?

- Tarifbindung im öffentlichen Dienst stärken (Anwendung von Tarifverträgen, geschlechtergerechte Eingruppierung)
- öffentliche Vergabe von Aufträgen an tarifgebundene Unternehmen
- speziell Migrantinnen:
 - Finanzierung von Kinderbetreuung bei Sprachkursen/DAZ-Klassen/VKU-Klassen
 - mehr Bundesfreiwilligendienst für Migrantinnen als Einstiegsmöglichkeit

1.5 Ergebnisse und Ausblick

Das Wichtigste in Kürze:

Dass sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Vollzeit in Sachsen mehr verdienen müssten, ergibt sich aus der Berechnung der sog. bereinigten Lohnlücke, also dem Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien.

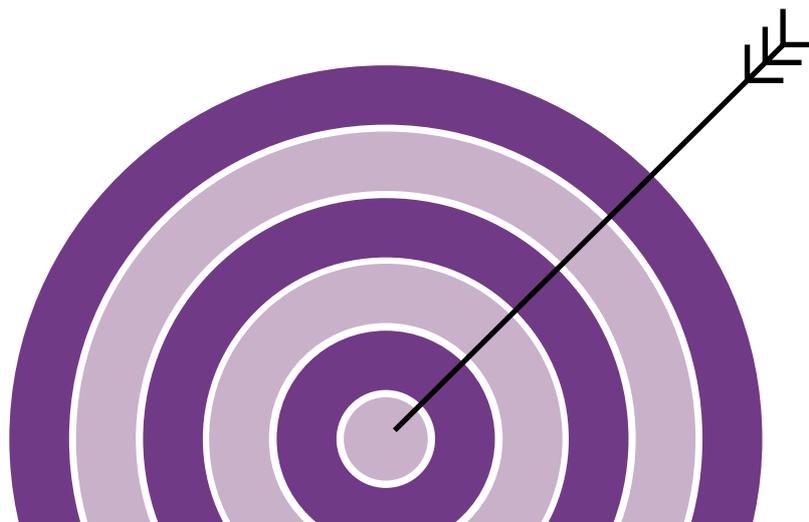
Die Differenz zeigt, dass Frauen bezüglich wichtiger lohnbestimmender Faktoren besser ausgestattet sind als Männer. Dies gilt insbesondere für den ausgeübten Beruf und die Qualifikation.

Bei der Betrachtung auf Kreisebene zeigen sich große Unterschiede. Der geringste Wert des bereinigten Gender Pay Gaps liegt im Landkreis Görlitz (9,1 Prozent), die höchsten Werte finden sich in der Stadt Leipzig und im Erzgebirgskreis (jeweils 13,8 Prozent).

Die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sind vielfältig und miteinander verschränkt. Es zeigt sich, dass erheblicher Raum für Verbesserungen im Bereich der strukturellen Unterschiede besteht, z. B. einer besseren Tarifbindung oder einer Berufsorientierung, die noch stärker geschlechterbezogenen Stereotypen entgegenwirkt. Ebenso ist eine gleichmäßigere Verteilung der Sorgearbeit anzustreben. Wesentlich erscheint es zudem, den „Gender Pay Gap in den Köpfen“ anzugehen, wonach vielfach sowohl Frauen als auch Männer es als gerecht bewerten, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein geringeres Gehalt als Männer erhalten⁶.

Die komprimierten regionalen Panels haben gezeigt, dass in Abhängigkeit von der jeweiligen Siedlungs-, Wirtschafts- und Sozialstruktur vielfältige Lösungsansätze notwendig sind und auch für künftige vertiefende Betrachtungen ein regionenspezifischer Ansatz lohnenswert ist.

⁶ DIW Berlin: Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht 2020.



2. Workshop II

„Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten“

Einen Monat nach dem Auftakt wurde bereits am 1. Dezember 2022 der zweite Workshop „Betriebliche Handlungsmöglichkeiten“ durchgeführt. Im Nachgang zur Bestandsaufnahme der Entgeltlücke im Freistaat Sachsen lag der Fokus nunmehr auf der Vermittlung von konkreten Informationen zu mehr betrieblichem Knowhow und Best Practice im Bereich Entgeltgleichheit. Eine faire Lohnpolitik ist für viele Unternehmen in Sachsen ein Anliegen und ein echter Mehrwert. Es ging daher um die Frage, was Unternehmen konkret tun können, um zur Schließung der Entgeltlücke beizutragen.

2.1 Ablauf

1. GRUSSWORT / Staatssekretärin Dr.in Gesine Märtens
2. KEYNOTE LANDESVORSITZENDE VERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMERINNEN (VDU) / Cornelia Jahnel
3. „ENTGELTGLEICHHEIT IM BETRIEB – EINIGE BELIEBTE MYTHEN UND IRRTÜMER. UND WAS DARAUS FOLGT.“ – VORTRAG UND ANALYSE / Dr.in Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung
4. BREAKFAST TALES MIT DEM UNTERNEHMENSPROGRAMM DES BMFSFJ ENTGELTGLEICHHEIT FÖRDERN – UNTERNEHMEN BERATEN, BEGLEITEN, STÄRKEN“ / Interview Moderator Georg Teichert mit Oskar Krohmer, KPMG AG
5. PANELS ZUM THEMA „PRAKTISCHE IMPULSE FÜR MEHR BETRIEBLICHES KNOWHOW“

Panel 1: „Spezialisiert auf Gleichstellung der Geschlechter in kleinen und mittleren Unternehmen – der KMU-Gleichstellungscheck“

Fachinput: Dr.in Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung

Panel 2: Best Practice aus dem Unternehmensprogramm des BMFSFJ „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, begleiten, stärken“

Fachinput: Oskar Krohmer, KPMG AG

Panel 3: „Faire Bezahlung? Ausgezeichnet! – Umsetzung und Zertifizierung mit dem Universal Fair Pay Check“

Fachinput: Henrike von Platen, Fair Pay Innovation Lab (FPI)

2.2 Teilnehmende

Eingeladen waren neben sächsischen Arbeitgebenden sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Vertretende der Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen und -partner, der Kommunal- sowie der Landesverwaltung und Gleichstellungs- und Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure. Insgesamt nahmen an dem virtuellen Fachworkshop 54 Personen teil, darunter vornehmlich Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Arbeitsmarktverwaltung, wie Beauftragte für Chancengleichheit der Bundesagentur sowie der Jobcenter, Mitarbeitende des Zentrums für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS) sowie Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter. Überregionale Reichweite wurde auch hier durch die Teilnahme einzelner Mitglieder der „AG Arbeitsmarkt für Frauen“ der Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK) erreicht.

2.3 Schlaglichter aus den Vorträgen

In ihrem einleitenden Grußwort hob Staatssekretärin **Dr.in Gesine Märzens** (SMJusDEG) hervor, dass Entgeltgleichheit so schnell wie möglich herzustellen ist, da sich eine Entgeltlücke in Zeiten des Fachkräftemangels weder die Gesellschaft noch der Wirtschaftsstandort Sachsen leisten können. Sie verwies einerseits auf die motivierende Wertschätzung durch gerechte Bezahlung als Haltefaktor für qualifizierte Frauen im Betrieb und stellte andererseits klar, dass diese zugleich Voraussetzung für echte Wahlfreiheit bei der partnerschaftlichen Aufteilung von Care-Aufgaben ist. In diesem Zusammenhang verwies sie auch auf den Beitrag der Sächsischen Staatsregierung zu mehr Chancengleichheit, wie etwa die neue ESF-Plus-Förderrichtlinie „Gleichstellung im Erwerbsleben“ oder das geplante neue Landesgleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst mit seinen Vereinbarkeitsregelungen.

Die darauffolgende Keynote der Vorsitzenden des Landesverbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU) Sachsen/Sachsen-Anhalt, **Cornelia Jahnelt**, widmete sich dem Thema „Mind the Gap – Equal Pay im Nachhaltigkeitsverständnis. Realitätscheck – Wunschliste“. Aus Unternehmerinnensicht plädierte Cornelia Jahnelt mit Blick auf die immer noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen bei Gründungen sowie in Führungspositionen und auf die Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele (Social Development Goals 5, 8, 10) entschieden für eine neue Unternehmenskultur. Sie veranschaulichte diese durch instruktive Unternehmensbeispiele im Hinblick auf faire Bezahlung und endete mit einer „Wunschliste Equal Pay“, die für Unternehmen und Institutionen im privaten und öffentlichen Sektor gleichermaßen Geltung habe.

Den **Hauptvortrag** zum Thema „Entgeltgleichheit im Betrieb – einige beliebte Mythen und Irrtümer. Und was daraus folgt“ bestritt die renommierte Entgeltexpertin **Dr.in Andrea Jochmann-Döll** (GEFA Forschung + Beratung), die die gleichstellungspolitischen Prüfinstrumentarien eg-check.de (Entgeltgleichheits-Check) und gb-check (Gleichbehandlungs-Check) für die Hans-Böckler-Stiftung bzw. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den KMU-Gleichstellungsscheck für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mitentwickelt hat. In ihrem Vortrag schilderte sie verschiedene Vorurteile zum Thema Entgeltgleichheit – z. B. den Gleichheitsirrtum, den Gesetzlosigkeitsmythos, den Tarifirrtum, den Zuständigkeitsirrtum und den Beschei-

denheitsmythos – und entkräftigte diese fachkundig. Es wurde deutlich, dass eine ausgeprägte Gleichstellungsorientierung, wozu selbstverständlich faire Bezahlung gehört, Unternehmen dauerhaft erfolgreich macht.

Es gibt viele gute Gründe im Betrieb das Thema Entgeltgleichheit auf die Agenda zu setzen. Hier warb Dr.in Andrea Jochmann-Döll, die Entgeltgleichheit im Unternehmen zu prüfen, um damit Transparenz über die Fairness bei der Bezahlung herzustellen. Als nächsten Schritt seien Maßnahmen dort einzuleiten, wo es noch Verbesserungsbedarf gibt, und es sollten faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten geschaffen werden.

Sodann folgte unter dem Motto „**Breakfast Tales**“ ein Interview zwischen dem Moderator Georg Teichert mit einem der Projektpartner des auf Austausch angelegten Unternehmensprogrammes „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, begleiten, stärken“⁷ des BMFSFJ, Herrn Oskar Krohmer (KPMG). Im Mittelpunkt standen Fragen zu den Kernleistungen und den wichtigsten bisherigen Erkenntnissen, wie etwa die Bedeutung einer starken Vernetzung der Wirtschaftspartnerinnen und -partner und aller Arbeitsmarktakteurinnen, einschließlich Industrie- und Handelskammer (IHK) und Handwerkskammer (HWK).

Aktuell existierten keine Vorgaben, wie Pay Gaps im Unternehmen zu messen und welche Maßnahmen zu treffen seien. Das mache es für Unternehmen schwer. Das Unternehmensprogramm ziele auf den Austausch und Transfer mit den Unternehmen, wie sie das Thema Entgeltgleichheit im Unternehmen platziert haben.

In der Umsetzung sei die Initiative größtenteils auf die Unternehmen zugekommen. Die Unternehmensgröße sei sehr unterschiedlich (von Dax-Unternehmen bis KMU, von Konzernstruktur bis zu einer basisdemokratischen Struktur). Die Erkenntnis war, dass viele Unternehmen schon viel machen, aber eben noch nichts „Großes“ aus Sicht der Unternehmen. Allerdings seien auch vermeintlich kleinere Maßnahmen unterstützend. Auf der Website des Unternehmensprogramms (www.entgeltgleichheit-foerdern.de) seien u. a. Handreichungen und Praxisbeispiele eingestellt. Das Programm beinhaltet auch den German Equal Pay Award, einen Ideenwettbewerb dazu, wie Entgeltgleichheit erfolgreich umgesetzt werden kann.



⁷ Vgl. Webseite des Unternehmensprogramms: <http://www.entgeltgleichheit-foerdern.de/> (Stand: 05.09.2023).

2.4 Impulse der Panels

In der anschließenden Workshopphase „Praktische Impulse für mehr betriebliches Know-how“ hatten die Teilnehmenden in drei parallellaufenden einstündigen Panels Gelegenheit, konkrete Tools kennenzulernen. Zum einen wurde der KMU-Gleichstellungsscheck, ein niedrigschwelliger Selbsttest des BMFSFJ für mehr Gleichstellung in kleinen und mittleren Unternehmen, durch die Mitentwicklerin **Dr.in Andrea Jochmann-Döll**, vorgestellt. Zum anderen präsentierte **Henrike von Platen**, ihrerseits Geschäftsführerin des gemeinnützigen Fair Pay Innovation Lab (FPI) und ehemalige Schirmherrin der deutschen Equal-Pay-Day-Kampagne, das international anerkannte Zertifizierungsinstrument Universal Fair Pay Check. **Oskar Krohmer** (KPMG) stellte vertiefend zum Interview Best Practice aus dem Unternehmensprogramm vor.

Die Vortragenden fassten die Panels in der Abschlusspräsentation wie folgt zusammen:

2.4.1 KMU-Gleichstellungsscheck

Das Panel 1 zum Analysetool KMU-Gleichstellungsscheck von Dr.in Andrea Jochmann-Döll hatte vornehmlich Schulungscharakter. Insgesamt haben die Panelteilnehmenden den KMU-Gleichstellungsscheck nicht zuletzt aufgrund der von ihr vorgetragenen positiven Praxisbeispiele von gleichstellungsorientierten Unternehmen als sehr sinnvolles und praktikables Instrument eingeschätzt. Kritisch wurde angemerkt, dass das Tool noch zu wenig bekannt ist.

Logo: Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen DGB

Logo: STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR DEMOKRATIE EUROPA UND GLEICHSTELLUNG

Logo: Freistaat SACHSEN

Workshop »Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten«

Panel 1 – Spezialisiert auf Gleichstellung in kleinen und mittleren Unternehmen – der KMU-Gleichstellungsscheck

1. **Überblick:** Schnell, informativ, kostenlos beim BMFSFJ, Selbstanalyse, alleine oder im Team
2. **Bestandsaufnahme**
3. Beantworten von **20 Fragen** und Auswerten der **Antworten** nach einem „Ampelsystem“
4. Informieren durch **Infoblätter**
5. **Priorisieren** der Handlungsfelder und Vereinbaren von konkreten **Maßnahmen** bzw. ersten Schritten
6. **Erfahrungen**

Herzlich willkommen in der Workshop-Phase zum KMU-Gleichstellungsscheck

- Der KMU-Gleichstellungsscheck des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ist ein unentgeltliches niedrighschwelliges Tool, das es kleinen und mittleren Unternehmen ermöglicht, im Wege der Selbstanalyse ihre Arbeitsbedingungen und Gehälter im Sinne der Gleichstellung auf den Prüfstand zu stellen.
- Möglich sind eine Einzelauswertung oder eine Umsetzung im Team, wobei letzteres wegen der breiteren Ideenvielfalt vorzugswürdig ist. Darüber hinaus ist auch eine externe Begleitung möglich.
- Unternehmen können mit jeweils fünf Fragen in den vier personalpolitischen Themenbereichen Personalrekrutierung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Kommunikation mit geringem Aufwand anhand eines Ampelsystems ermitteln, ob ihre Unternehmenskultur geschlechtergerecht ist oder wo noch Handlungsbedarf besteht.
- Bei gelben und roten Ampelständen sind die im KMU-Gleichstellungsscheck enthaltenen Infoblätter zu den einzelnen Fragen hilfreich, die über die Gleichstellungsrelevanz und rechtlichen Hintergründe informieren sowie praktische Beispiele und weiterführende Hinweise enthalten. Eine Broschüre mit konkreten Handlungsempfehlungen und leicht umzusetzenden Praxisvorschlägen ist abrufbar unter: BMFSFJ - Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-155342 (Stand: 05.09.2023).
- Neben einer stärkeren Öffentlichkeitsarbeit sollte geprüft werden, ob nicht ein digitales Format den Anwendendenkreis erhöhen könnte.



2.4.2 Best Practice Unternehmensprogramm Bund

Panel 2 diskutierte anhand der von Oskar Krohmer vorgetragenen Erfahrungen aus dem Unternehmensprogramm des Bundes „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, begleiten, stärken“ drei Fragen: Wie kann man für das Thema Entgeltgleichheit motivieren, was sind gute Gründe dafür? Wie kann man Entgelt(un)gleichheit messen? Was sind konkrete Umsetzungsmaßnahmen, um sich dem Thema zu nähern? In der Diskussion wurde die Bezeichnung „Entgeltfairness“ favorisiert, da diese nicht nur die reine Entgeltgleichheit, sondern im weiteren Sinne alle Prozesse umfasst, die zur Chancengleichheit in Bezug auf die Vergütung beitragen. Grundsätzlich gibt es keine gute oder schlechte Motivation für das Thema (z. B. gesamtgesellschaftlich versus ökonomisch). Jede Motivationslage zählt, die es effektiv voranbringt. Zu beobachten ist, dass für frauengeführte Unternehmen Entgeltgleichheit bzw. Entgeltfairness selbstverständlicher sind. Dieser „Automatismus“ sollte Standard in allen Unternehmen werden.

The screenshot shows a presentation slide for a workshop. At the top, there are logos for the German Trade Union Confederation (DGB), the Federal Government (Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung), and the State of Saxony (Freistaat Sachsen). The title of the workshop is 'Workshop »Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten«'. The main content is a list of four agenda items for Panel 2. At the bottom, there is a welcome message in German.

Logo: Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen DGB

Logo: STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR DEMOKRATIE EUROPA UND GLEICHSTELLUNG

Logo: Freistaat SACHSEN

Workshop »Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten«

Panel 2 - AGENDA

1. Kurzvorstellung zum Programm
2. Diskussion von Argumenten für Entgeltgleichheit
3. Diskussion zu Wegen, die Entgelt(un-)gleichheit zu messen
4. Diskussion zu Ansätzen, um Entgeltgleichheit zu fördern

Herzlich willkommen in der Workshop-Phase zum Unternehmensprogramm »Entgeltgleichheit fördern - Unternehmen beraten, begleiten, stärken«

• Die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots kann im Unternehmen mit verschiedenen Entgeltprüfverfahren gemessen werden, wie z. B. dem Logib-D, der EVA-Liste, dem KMU-Gleichstellungsscheck des BMFSFJ sowie dem Entgeltgleichheits-Check (eg-check) und dem Gleichbehandlungs-Check (gb-check) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Eine Liste von Analysetools findet sich hier: www.entgeltgleichheit-fördern.de/entgelttransparenz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit (Stand: 05.09.2023).

• Unabhängig vom Bestehen einer Berichtspflicht nach § 21 Entgelttransparenzgesetz können Inspirationen für mögliche Entgeltprüfungen der entsprechenden Orientierungshilfe des Unternehmensprogramms entnommen werden. Diese enthalten als Kondensat der Praxiserfahrungen des Unternehmensprogramms Maßnahmen mit Beispielen für mögliche Schlüsselindikatoren insbesondere zu den Themen Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, Förderung der Frauen im Unternehmen, Mitarbeitendenschulung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie: www.entgeltgleichheit-fördern.de/fileadmin/Inhalte/Downloads/PDF_Orientierungshilfe_fuer_Unternehmen.pdf (Stand: 05.09.2023).

Weitere und vielseitige gute Ansätze können der Preisverleihung „German Equal Pay Award“ 2022 entnommen werden: www.entgeltgleichheit-fördern.de/german-equal-pay-award-2023/preisverleihung-2022. Hierzu sind auch sächsische Unternehmen eingeladen, eigene kreative Ansätze zur Preisvergabe einzureichen, die sich auf alle Prozesse im Unternehmen beziehen können, die Entgeltgleichheit fördern (z. B. kreative Elternzeit).



2.4.3 Universal Fair Pay Check

Panel 3 hatte ebenso wie Panel 1 Schulungscharakter. Die Gründerin Henrike von Platen stellte das Fair Pay – Zertifizierungstool UNIVERSAL FAIR PAY CHECK® vor, das sich an Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Unternehmensgröße, der Beschäftigtenzahl oder der Organisationsform richtet. Fair Pay bedeutet in diesem Zusammenhang, in der Praxis Transparenz zu schaffen, Entgeltfairness über neutrale Strukturen zu erreichen sowie Fair Pay als fortlaufenden Entwicklungsprozess zu betrachten. Vor dem Hintergrund der UN-Nachhaltigkeitsziele und der bestehenden Verknüpfungen untereinander benötigt es mehr Tempo, um die Entgeltgleichheit zu erreichen.

- Der UNIVERSAL FAIR PAY CHECK beruht auf einer Zusammenstellung von internationaler Best Practice, insbesondere wirksamen gesetzlichen Maßnahmen wie in Großbritannien, wo Entgeltdaten über den Equality Act von Unternehmen veröffentlicht werden müssen.

- Er ist als Unionsgewährleistungsmarke anerkannt und wird unter der Schirmherrschaft vom Bundesarbeitsminister Hubertus Heil verliehen:

www.fpi-lab.org/universal-fair-pay-check-2/



The screenshot shows a presentation slide with the following content:

Logos at the top: Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen (DGB), STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR DEMOKRATIE EUROPA UND GLEICHSTELLUNG, and Freistaat SACHSEN.

Workshop »Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten«

Panel 3 - AGENDA

- Willkommen auf Planet Fair
- Was bedeutet Fair Pay in der Praxis
Transparenz > Fairness > Neutrale Strukturen > Fair Pay als Prozess
- Maßnahmen mit Wirkung
- Dominoeffekte von fairer Bezahlung
- Die Stufen im Universal Fair Pay Check* - der Gewährleistungsmarke für faire Bezahlung

ANALYZE your position – DEVELOP your measures – LEAD by example

Herzlich willkommen in der Workshop-Phase zum Universal Fair Pay Check

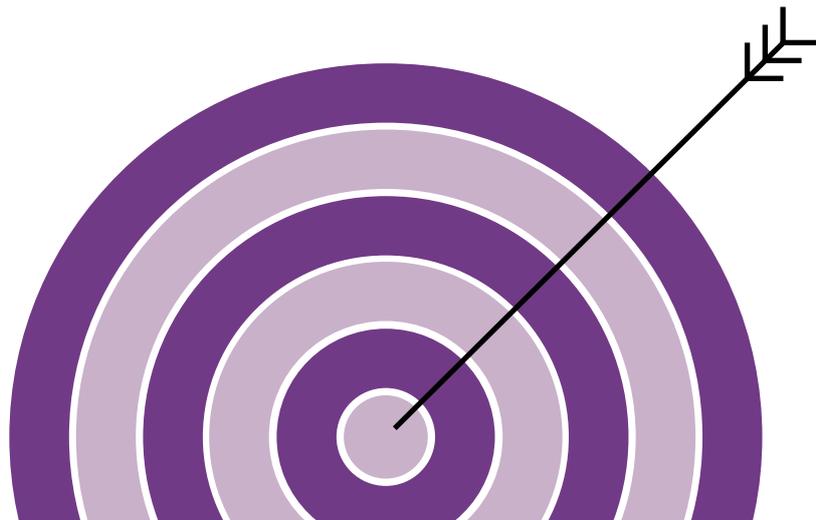
2.5 Ergebnisse und Ausblick

Das Wichtigste in Kürze:

Lohntransparenz und der Aufbau von Fair-Pay-Strategien steigern nachhaltig die Attraktivität von Unternehmen für Beschäftigte und sind geeignet, als klare Wettbewerbsvorteile für Arbeitgebende maßgeblich zur Fachkräftebindung und -gewinnung beizutragen.

Die Analyse von Entgeltdaten ist der erste Schritt, an dem alles beginnt. Für die Entgeltprüfung stehen verschiedene Analysetools zur Auswahl. Dazu gehört der niedrighschwellige Selbsttest für kleine und mittlere Unternehmen - KMU-Gleichstellungcheck.

Eine umfassende Zertifizierung, beispielsweise durch den Universal Fair Pay Check, bietet weitere Vorteile. Sie schafft Vertrauen und erhöht die Reputation des Unternehmens.



3. Workshop III

„Gender Pay Gap in Sachsen – individuelle Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte“

Der dritte Workshop „Individuelle Handlungsmöglichkeiten“ wurde im digitalen Format am 7. März 2023, dem Aktionstag Equal Pay Day, durchgeführt und war ganz den Beschäftigten in Sachsen sowie Betriebs- und Personalrätinnen und -räten gewidmet.

Hintergrund ist, dass Sachsen im Ländervergleich zwar die höchste Beschäftigungsquote von Frauen hat, aber jede zweite Frau in Teilzeit arbeitet. Dem DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen (2021) zufolge beurteilen Frauen jedoch ihre Belastungen als besonders hoch und Einkommen und Jobsicherheit schlechter als Männer und Frauen in Deutschland insgesamt. Entgeltgleichheit ist also nicht nur eine Gerechtigkeitsfrage, sie steigert zugleich die Arbeitgebendenattraktivität.

3.1 Ablauf

1. ERÖFFNUNG DURCH DIE STELLVERTRETENDE VORSITZENDE DES DGB SACHSEN / Daniela Kolbe

2. GRUSSWORT Staatssekretärin Dr.in Gesine Märtens, SMJusDEG

3. IMPULS TARIFFPOLITIK
„KEINE CHANCE FÜR UNGLEICHBEHANDLUNG – TARIFVERTRÄGE NÜTZEN UND SCHÜTZEN!“ / Friederike Posselt, DGB

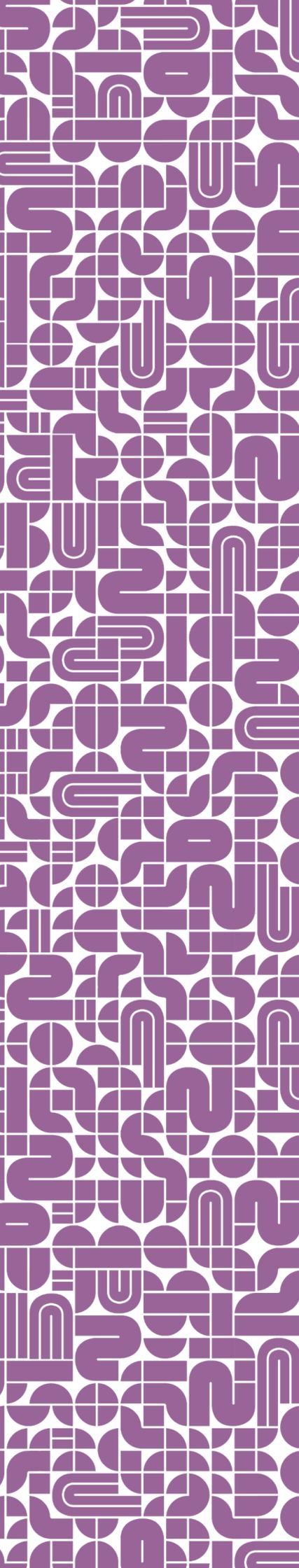
4. IMPULS FINANZBILDUNG
„LEBENSENTSCHEIDUNGEN FREI TREFFEN – FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT STÄRKEN“ / Margarethe Honisch, Fortunalista GmbH

5. IMPULS DIGITALE GLEICHSTELLUNGSTOOLS
„VERTRAUEN IST GUT, VERGLEICHEN IST BESSER – DIGITALE GLEICHSTELLUNGSTOOLS FÜR ALLE“ / PD Dr.in Alexandra Scheele, Universität Bielefeld

6. IMPULS RECHTSBERATUNG
„ENTGELTLÜCKEN SCHLIESSEN AUF DEM RECHTSWEG – CHANCEN UND RISIKEN“ / Sarah Wichmann, DGB Rechtsschutz GmbH Halle

3.2 Teilnehmende

Zum dritten Workshop eingeladen waren neben sächsischen Arbeitgebenden sowie Betriebs- und Personalrätinnen und -räten und Vertretenden der Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen und -partnern auch Vertretende der Kommunal- sowie der Landesverwaltung und Gleich-



stellungs- und Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure. Die Beschäftigten in Sachsen wurden gesondert über Social-Media-Kanäle angesprochen. Insgesamt nahmen 61 Personen am Online-Workshop teil, darunter viele Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Arbeitsmarktverwaltung, wie Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie hauptamtliche und ehrenamtliche Gewerkschaftsvertretende.

3.3 Schlaglichter aus den Vorträgen

Die stellvertretende Vorsitzende des DGB Sachsen, **Daniela Kolbe**, bezog sich in ihrem Einführungsworten auf die aktuellen regionalen Daten des IAB Sachsen zum Gender Pay Gap in Sachsen und konstatierte, dass es in Sachsen um eine echte Diskriminierung von Frauen ginge. Der DGB und seine Gewerkschaften sähen das Thema Tarifbindung als ein Instrument um Diskriminierung entgegenzuwirken. Daniela Kolbe verwies auf die bundesweiten Zahlen, aus denen sich ergibt, dass es in Branchen mit hoher Tarifbindung zu deutlich weniger Entgeltungleichbehandlung kommt als in Branchen mit weniger Tarifbindung. Tarifverträge könnten die Lohnlücke schließen, wenn es um die gleiche Arbeit geht. Jedoch sei das Thema der gleichwertigen Arbeit und der Bewertung von Arbeit neu zu denken und bedürfe einer breiten gesellschaftlichen Debatte. In Fragen der Eingruppierung und Definition von gleichwertiger Arbeit müssten Objektivierungsprozesse sowie die Aufwertung und Anerkennung von Care-Arbeit mit hohen psychischen und physischen Belastungen stattfinden. „Weibliche“ Arbeit müsse ebenso hochgeschätzt werden wie „männliche“ Arbeit.

In ihrem Grußwort hob **Staatssekretärin Dr.in Gesine Märtens** (SMJusDEG) die enormen Entwicklungsbedarfe von Sachsen und den neuen Bundesländern beim Thema Gleichstellung hervor. Sie verwies auf die historischen Ursachen etwa durch die De-Industrialisierung von Frauenarbeitsplätzen in den 90er Jahren und kritisierte die Politik der letzten 30 Jahre, welche vorwiegend „Männerarbeitsplätze“ gefördert habe. Die auch daraus resultierende Massenabwanderung insbesondere von Frauen aus Sachsen führe zum heutigen demografischen Überschuss von Männern zwischen 25 und 50 Jahren. Sie führte an, dass nach den neuesten regionalen Daten des IAB (2021) 7,7 Prozent unbereinigt und 11,4 Prozent bereinigter Gender Pay Gap ein Durchschnittswert über alle Branchen sei. In der Musikbranche läge der Gender Pay Gap bundesweit bei 30 Prozent. Das sei ein Beispiel für die Branchen, in denen es kaum Tarifverträge gibt. Das SMJusDEG kämpfe für gesetzliche Verbesserungen beim Thema Gleichstellung auf sächsischer, bundesweiter und europaweiter Ebene. Der Fokus für die Arbeit auf sächsischer Ebene läge auf der Stärkung zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure im Bereich Gleichstellung, der Wissensanreicherung und Vermittlung. Dazu gehöre beispielsweise die Erstellung von Studien, die in den öffentlichen Diskurs die Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten mit Zahlen und Fakten hinterlegen, ebenso wie die Unterstützung von Netzwerken, Unternehmen und Personen, die sich für eine Verbesserung der Situation von Frauen einsetzen. Entgeltgleichheit sei keine Verhandlungssache, weder in Unternehmen noch in der Politik. Dr.in Gesine Märtens verwies auf die kommende EU-Entgelttransparenz-Richtlinie, welche

nach Verabschiedung zügig in deutsches Recht umgesetzt werden solle. Sie rief dazu auf, die Kräfte zu bündeln und am 7. Juni 2023 zum Abschlussworkshop über politische Initiativen und Lösungsansätze zu beraten und an einer „Roadmap Entgeltgleichheit“ mitzuarbeiten. Diese solle der nächste gemeinsame Schritt werden, damit Entgeltgleichheit nicht erst in dem vom Europäischen Gewerkschaftsbund für Deutschland prognostizierten Jahr 2121 erreicht werde.

3.4 Impulse des Expertinnen- und Expertenrats

3.4.1 Tarifpolitik

Im ersten Fachimpuls stellte die Tarifpolitikerin **Friederike Posselt** vom Deutschen Gewerkschaftsbund die Bedeutung von Tarifverträgen bei der Überwindung von Entgeltungleichheit vor. Die Organisation von Frauen in den Gewerkschaften zur Steigerung der Durchsetzungsfähigkeit sei ein wichtiger Punkt. Am Beispiel der Wacker Chemie AG beschrieb sie, wie im geltenden Tarifvertrag geschlechtsneutrale Entgelt- und Eingruppierungsregelungen zur Anwendung kommen, die einer jährlichen Evaluation mit Analyse der Verteilung der Entgelte von Männern und Frauen unterliegen. Die Einordnung von gleicher und gleichwertiger Tätigkeiten erfolge in sogenannten Entgeltbändern. Aber auch Tarifverträge könnten sehr unterschiedliche Wirkung auf die Entgeltgleichheit haben. So verwies sie auf ältere Tarifverträge mit problematischen Formulierungen bei den Eingruppierungsmerkmalen, welche mittelbar zur Diskriminierung von Frauen geführt hätten. Die Analyse von gleichwertigen Tätigkeiten sei der entscheidende Punkt zur Behebung von Entgeltungleichheit und deren ständige geschlechtsspezifische Evaluation und Analyse eine erfolgreiche Präventionsmaßnahme.

3.4.2 Finanzbildung

Der zweite Fachimpuls zum Thema „Lebensentscheidungen frei treffen – finanzielle Unabhängigkeit stärken“ wurde von **Margarethe Honisch**, Gründerin der Finanzbildungsplattform Fortunalista GmbH gegeben. Sie erläuterte die großen Unterschiede beim Thema Finanzbildung zwischen den Geschlechtern. Zum Thema Finanzbildung wolle sie Ängste und Vorurteile bei den Frauen abbauen. Margarethe Honisch verdeutlichte die enorme Rentenlücke (Gender Pension Gap) von Frauen durch die häufig unterbrochene Erwerbsbiografie aufgrund von Schwangerschaft, Kinderbetreuung und weiterer Care-Arbeit sowie der häufigeren Teilzeitbeschäftigung und dem Gender Pay Gap. Sie kritisierte die Riesterrente und warb für das langfristige Investieren in Aktien als erfolgreiche Möglichkeit auch für Frauen, um sich finanziell unabhängig zu machen.

3.4.3 Digitale Gleichstellungstools

Der nachfolgende Impuls Digitale Gleichstellungstools von **PD Dr.in Alexandra Scheele**, Universität Bielefeld, mit dem Titel „Vertrauen ist gut, vergleichen ist besser – digitale Gleichstellungstools für alle“ thematisierte zu Beginn die Ursachen des Gender Pay Gaps und führte im Folgenden aus, was notwendig ist, um Entgeltlücken aufzuspüren, wie beispielsweise betriebliche Prüfverfahren für Entgeltstrukturen. Aktuell gäbe es noch

kein verpflichtendes standardisiertes und zertifiziertes Prüfverfahren. Die Unternehmen agierten in der Realität – wenn überhaupt – meist ohne die Zuhilfenahme der bereitstehenden Tools auf eigene Faust.

Die Frage, weshalb es im Interesse der Unternehmen sei, eine solche Prüfung durchzuführen, führte Dr.in Alexandra Scheele anhand eines Positivbeispiels aus der Lebensmittelindustrie aus. Dort wurden im Zuge von Automatisierung und Digitalisierung von Produktionsprozessen Tätigkeiten aufgewertet, die überwiegend von Frauen bearbeitet wurden. Durch die Analyse der Tätigkeiten und Anforderungen mit Hilfe des Instruments „Paarvergleich Gleichwertigkeit“ aus dem Prüfinstrumentarium eg-check konnte die sehr aktive Betriebsrätin eine Höhergruppierung der Mitarbeiterinnen durchsetzen.

Die aufgeführten digitalen Tools könnten online nur eine grobe Aussage darüber treffen, ob Entgeltgleichheit im Betrieb vorhanden sei, so Dr.in Alexandra Scheele. Notwendig sei eine systematische Überprüfung und Diskussion auf betrieblicher Ebene. Zur Information könnten Beschäftigte jedoch den Lohnspiegel heranziehen und Unterstützung durch Betriebs- bzw. Personalrätinnen und -räte erhalten.

3.4.4 Rechtsberatung

Der letzte Fachimpuls zu rechtlichen Möglichkeiten wurde von **Sarah Wichmann**, DGB Rechtsschutz GmbH Halle, mit dem Schwerpunkt „Entgeltlücken schließen auf dem Rechtsweg – Chancen und Risiken“ gegeben. Sarah Wichmann stellte in ihrer Einführung nochmal klar, dass der unbereinigte Gender Pay Gap an strukturellen Verhältnissen liege wie schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt, überwiegend Frauen in der Care-Arbeit und darin, dass typische Frauenberufe in der Tendenz schlechter bezahlt würden. Es sei ein strukturelles Problem und keine Privatsache, die jede Frau für sich allein aushandeln müsse. Es gäbe mittelbare Folgen für die gesamte Gesellschaft, etwa in Form von fehlenden Sozialabgaben und Altersarmut. Darum sei hier der Gesetzgeber in der Pflicht zu regulieren. Die aktuell geltenden rechtlichen Grundlagen wurden ausgeführt. Zu den Chancen und Risiken auf dem Rechtsweg stellte Sarah Wichmann klar, dass der Anspruch auf gleichwertige und gleiche Arbeit gesetzlich normiert sei und eingeklagt werden könne – jetzt und bis zu drei Jahre rückwirkend! Ein Anspruch auf Entschädigung könne zusätzlich vorliegen. Sie führte die Hürden eines Gerichtsverfahrens aus, angefangen bei den Schwierigkeiten Auskunft zu erhalten über Entgelte von Kolleginnen und Kollegen in kleinen und mittleren Unternehmen über den Auskunftsanspruch ab 200 Beschäftigte, die Langwierigkeit und finanziellen Belastungen durch ein Verfahren sowie den Nachweis struktureller Diskriminierung von gleichwertiger Arbeit am Beispiel der Pflege. Sie rief dazu auf, das Schweigen über Entgelte zu brechen und sich zu organisieren. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Rechtsschutzversicherung könne helfen, die Kostenrisiken einer Klage zu minimieren. Im Ausblick wurde die Entgelttransparenzrichtlinie auf europäischer Ebene angesprochen. Wenn dieser in der vorliegenden Fassung beschlossen würde, müssten Arbeitgebende zukünftig Auskunft erteilen über Einstiegsgehälter im Betrieb und dürften keine Frage nach dem letzten Gehalt stellen. Für Unternehmen würde eine Berichtspflicht ab 250 Beschäftigte gelten und ab 5 Prozent Gender Pay Gap müsste eine Gehaltsprüfung durchgeführt werden. Die Möglichkeit der Verbandsklagen und Kollektivklagen müssten eingeführt werden ebenso wie Sanktionen für Arbeitgebende.

3.4.5 „Equal Pay ist keine Verhandlungssache – das Urteil des BAG vom 16. Februar 2023 (Az. 8 AZR 450/21)“

Kurzfristig konnte Rechtsanwältin **Susette Jörk** vom Anwälinnenbüro Leipzig für die Veranstaltung gewonnen werden. Sie hatte das jüngste Urteil zu „Equal Pay ist keine Verhandlungssache – das Urteil des BAG vom 16. Februar 2023 (Az. 8 AZR 450/21)“ erstritten. Kernfrage des Rechtsstreits war: „Wann erfolgt die ungleiche Bezahlung wegen des Geschlechts?“ Susette Jörk führte die Hartnäckigkeit der Klägerin an, herauszufinden was der vergleichbare männliche Kollege verdiene und ihre Entschlossenheit, den Anspruch auf gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit durchzusetzen. Im Klageverfahren unterlag die Klägerin zunächst in zwei Instanzen. Schlussendlich sprach ihr das Bundesarbeitsgericht die eingeklagte Lohndifferenz zum vergleichbaren männlichen Kollegen und eine Entschädigung zu. Erneut stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass der Umstand, dass ein Mann für die gleiche oder vergleichbare Tätigkeit besser bezahlt wird als eine Frau, die Vermutung begründet, dass die ungleiche Bezahlung wegen des Geschlechts erfolgt. Diese Vermutung kann nicht durch vermeintlich besseres Verhandlungsgeschick widerlegt werden. Aus Sicht von Susette Jörk ist das Verhandeln an sich bereits als eine mittelbare Diskriminierung zu werten. Sie verwies auf den derzeitigen gesellschaftlichen Status von Frauen auf Grundlage von Studien, die belegten, dass Frauen seltener ihr Gehalt verhandelten und in wesentlich längeren Abständen nach einer Gehaltserhöhung fragen würden. Bei aktivem Handeln von Frauen würde es arbeitgeberseitig als „sehr fordernd und nicht nett“ empfunden. Bei Männern würde es „eher erwartet“ und als stark empfunden. Ein Verhandlungsgeschick hänge demnach nicht nur an der Person selbst, sondern auch von der Erwartungshaltung und einem Rollenverständnis des Gegenübers ab und habe deshalb eine geschlechtliche Komponente, die nicht wegdiskutiert werden könne.

Der unzureichende Auskunftsanspruch im Entgelttransparenzgesetz und fehlendes Wissen um die Gehälter der männlichen Kollegen sei nach Erfahrung von Susette Jörk eine der größten Schwierigkeiten bei der Rechtsdurchsetzung. Mit Verweis auf die Verabschiedung der Entgelttransparenzrichtlinie auf EU-Ebene müsse der deutsche Gesetzgeber handeln und den Auskunftsanspruch für kleine und mittlere Unternehmen nachbessern. Die Gehaltsspanne bei Neueinstellungen zu nennen, wäre aus ihrer Sicht ein weiterer erfolgreicher Schritt.

Zum Abschluss bedankte sich Daniela Kolbe bei allen Teilnehmenden und warb nachdrücklich für die Abschlussveranstaltung der Reihe in Präsenz am 7. Juni 2023.

3.5 Ergebnisse und Ausblick

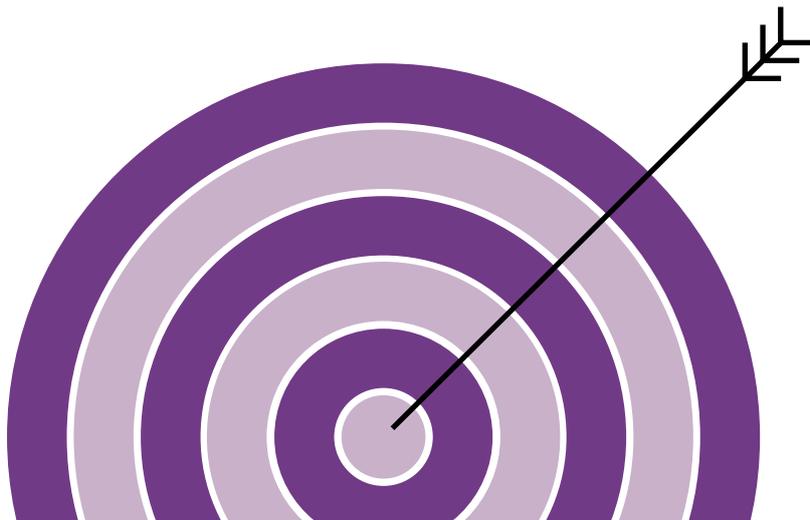
Das Wichtigste in Kürze:

Gewerkschaften sind ein Ort, um kollektiv für faire Entgelte einzutreten. Die Organisierung von Frauen in Gewerkschaften stärkt die Durchsetzungsfähigkeit.

Die Analyse von gleichwertigen Tätigkeiten ist ein Knackpunkt zur Behebung von Entgeltungleichheit, ebenso wie die ständige geschlechtsspezifische Evaluation und Analyse eine erfolgreiche Präventionsmaßnahme sein kann.

Finanzbildung für Frauen, z. B. im Bereich langfristiges Investieren in Aktien, bietet eine erfolgreiche Möglichkeit auch für Frauen, sich finanziell unabhängig zu machen und der Rentenlücke entgegenzutreten.

Der Anspruch auf gleichwertige und gleiche Arbeit ist gesetzlich normiert und kann eingeklagt werden – jetzt und bis zu drei Jahre rückwirkend. Ein Anspruch auf Entschädigung kann zusätzlich vorliegen.



4. Workshop IV

„Gender Pay Gap in Sachsen – Lösungsansätze: an den richtigen Stellschrauben drehen“

Als Abschluss der im Jahr 2022 gestarteten gemeinsamen Workshopreihe des SMJusDEG und des DGB Sachsen zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke fand am 7. Juni 2023 im Kraftwerk Mitte Dresden die Veranstaltung „Gender Pay Gap in Sachsen – Lösungsansätze: an den richtigen Stellschrauben drehen“ statt. Durch die Veranstaltung führte die Journalistin Nora Miethke, Ressortleiterin Wirtschaft der Sächsischen Zeitung.

4.1 Ablauf

1. GRUSSWORT / Staatsministerin Katja Meier
2. KEYNOTE / stellvertretende Bundesvorsitzende DGB Elke Hannack
3. „FORTENTWICKLUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES UNTER BEZUGNAHME AUF EUROPÄISCHE UND INTERNATIONALE BEISPIELE“ / Prof.in Dr.in Reingard Zimmer, Professur für deutsches, europäisches und internationales Arbeitsrecht an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
4. BREAKFAST TALES 2 MIT DEM UNTERNEHMENSPROGRAMM DES BMFSFJ „ENTGELTGLEICHHEIT FÖRDERN – UNTERNEHMEN BERATEN, BEGLEITEN, STÄRKEN“ / Interviewpartner: Oskar Krohmer, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft; Dr. Matthias Geißler, Zentrum für Fachkräftesicherung und gute Arbeit (ZEFAS)
5. „GENDER PAY GAP IN SACHSEN – AKTUELLE ENTWICKLUNGEN“ / Dr.in Antje Weyh, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)
6. VORSTELLUNG DES „MASSNAHMENKATALOGS ENTGELTGLEICHHEIT IN SACHSEN“ / Staatssekretärin Dr.in Gesine Märtens
7. MODERIERTE PODIUMSDISKUSSION ZUM „MASSNAHMENKATALOG ENTGELTGLEICHHEIT IN SACHSEN“ / Staatsministerin Katja Meier; stellvertretende Bundesvorsitzende DGB Elke Hannack; Tabea Benz, Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA); Rechtsanwältin Susette Jörk, Anwältinnenbüro Leipzig

4.2 Teilnehmende

Der Abschlussworkshop richtete sich an Vertretende der Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen und -partner, einschließlich der Industrie- und Handelskammern, der Kommunal- sowie der Landesverwaltung, Praktikerinnen und Praktiker aus den Bereichen Arbeitsmarktverwaltung und Gleichstellung und an interessierte Bürgerinnen und Bürger. Insgesamt nahmen an der Abschlussveranstaltung mehr als 60 Personen teil, darunter Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Arbeitsmarktverwaltung, wie z. B. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) und Vertretende des Zentrums für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS), ferner Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter, Vertretende der Arbeitgebendenseite, Vertretende der Ressorts sowie der Landesarbeitsgerichtsbarkeit und Kommunale Gleichstellungsbeauftragte.

4.3 Schlaglichter aus den Vorträgen

Eingangs begrüßte **Gleichstellungsministerin Katja Meier** alle Teilnehmenden und betonte, dass das Gebot „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ seit Jahrzehnten europa- und verfassungsrechtlich festgelegter Standard, zugleich Equal- oder Fair-Pay aber eine Frage der Gerechtigkeit sei. Zur Durchsetzung des rechtlich verankerten Gebots der Entgeltgleichheit seien neue Ideen gefragt. Wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen, gelänge das umso schneller. Die vielfältigen Vorschläge des „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen“ gelte es mit Leben zu füllen und umzusetzen.

In ihrer anschließenden Keynote bekräftigte die **stellvertretende Bundesvorsitzende des DGB, Elke Hannack**, dass die eigentliche Arbeit mit dem Maßnahmenkatalog jetzt erst beginne. Sie erklärte, dass die sächsische Herangehensweise mit einer differenzierten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der vertieften Workshopreihe auch auf Bundesebene die Einstellung, der Gender Pay Gap im Osten sei doch „nur einseitig“, nachhaltig geändert habe. Angesichts der Tatsache, dass Tarifbeschäftigte im Vergleich zu nicht durch Tarifverträge erfasste Beschäftigte in der Regel einen höheren Lohn erhalten und geringere Arbeitszeiten haben, forderte sie nachdrücklich eine bessere Tarifbindung in Sachsen, das mit 15 Prozent der Betriebe und 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen insofern im Bundesvergleich auf dem vorletzten Platz liege. Sie betonte, dass Gleichstellungsfragen, einschließlich der Entgeltgleichheit, essenzieller Bestandteil der sozialökologischen Transformation seien. Diesbezüglich verwies sie mit einiger Zuversicht auf eine Verbesserung des Rechtsrahmens, z. B. durch die Umsetzung der Vorgaben der EU-Mindestlohnrichtlinie und künftig der neuen EU-Entgelttransparenzrichtlinie sowie durch das seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) angekündigte Bundestariftreuegesetz. Optimistisch stimmten sie ferner die Auswirkungen des BAG-Urteils zu Gehaltsverhandlungen vom 16. Februar 2023 (8 AZR 450/21) auf die betriebliche Praxis.

Die Arbeitsrechtsprofessorin und Entgeltexpertin **Prof.in Dr.in Reingard Zimmer**, stellte in ihrem anschließendem Vortrag auf der Grundlage der ersten und der in Kürze erwarteten zweiten Evaluierung des Entgelttransparenzgesetzes anschaulich dar, welche Änderungen durch die am Vortrag in Kraft getretene EU-Entgelttransparenzrichtlinie zu

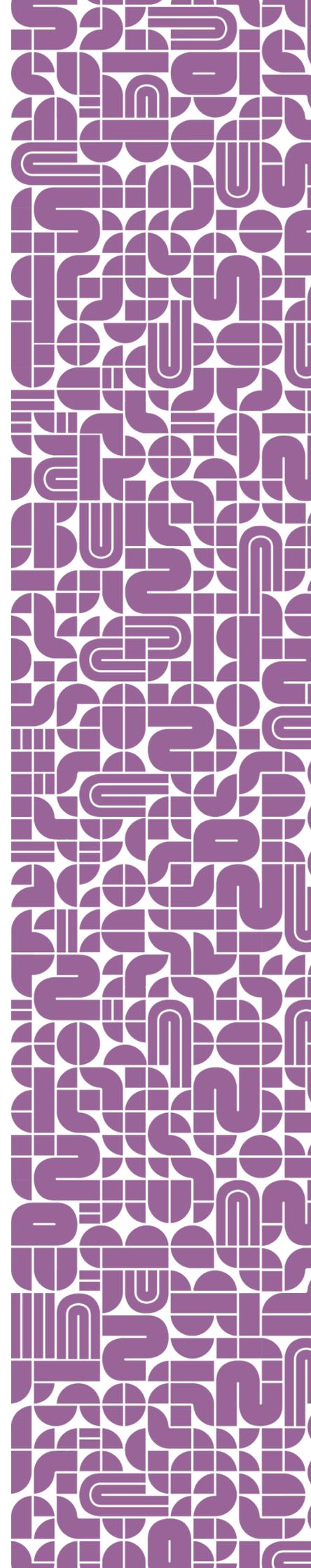
erwarten seien, deren Umsetzungsfrist bereits im Juni 2026 ende. Als besonders vorbildhaftes Beispiel zur Schließung der Lohnlücke führte sie Island an, das den „Global Gender Gap-Index“ bereits seit 2009 anführe. Entscheidende Verbesserungen seien jedoch auch hier erst mit dem 2018 in Kraft getretenen Equal Pay Act eingetreten, der erfolgreich ein verbindliches Audit- und Zertifizierungssystem für Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten eingeführt habe. Ein Blick in die Provinz Ontario in Kanada zeige zudem, dass es auch auf regionaler Ebene Vorbilder für die Verpflichtung gibt, Tarifverträge auf mögliche Diskriminierungen zu prüfen und zu überarbeiten.

Unter dem Titel „**Breakfast Tales 2**“ schloss sich ein Interview mit dem Projektleiter des Unternehmensprogramm des Bundes „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, begleiten, stärken“, Oskar Krohmer, sowie mit dem Leiter des sächsischen Fachzentrums ZEFAS – Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit, Dr. Matthias Geißler, an.

Auf die Frage nach den Kernleistungen des zunächst auf drei Jahre angelegten Unternehmensprogramms gab **Oskar Krohmer** an, dass es sich um eine Service- und Beratungsstelle für kleine und große Unternehmen handele, die 2020 nach der ersten Evaluierung des Entgelttransparenzgesetzes ins Leben gerufen wurde. Weiterhin würden Unternehmensdialoge angeboten sowie der German Equal Pay Award als Ideenwettbewerb ausgetragen. Insgesamt habe sich im Projekt gezeigt, dass für Unternehmen die Stellschrauben in den Bereichen Transparenz (z. B. transparente Karriere und Gehaltssysteme) sowie vor allem Sorge- und Familienarbeit zentral seien. Herr Krohmer machte zudem erneut auf die Implikationen aus den ab 2024 schrittweise verpflichtenden Regelungen zur Umsetzung der EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (RL [EU] 2022/2464) aufmerksam, die für Unternehmen umfangreiche Berichtspflichten auch zu sozialen Kennzahlen aufstellen und damit voraussichtlich über die geltende Berichterstattung des Entgelttransparenzgesetzes hinausgehen werden.

Sodann stellte **Dr. Matthias Geißler** die Kernleistungen des im Frühjahr 2022 neu gegründeten ZEFAS vor. Das ZEFAS fokussiere in seinem Angebot besonders auf berufliche Aus- und Weiterbildung, Tarifauskunft und die Schaffung guter Arbeitsbedingungen sowie Arbeitgebendenattraktivität. Dafür erbringe es beispielsweise Vernetzungsleistungen, stelle Informationen bereit, befasse sich mit Qualitätssicherung (Zertifizierung), betreibe programmbegleitende Umsetzungen und biete Verweisberatungen zu verschiedenen Themen an (z. B. Tarifbindung/Tarifschutz). Abschließend betonte Dr. Matthias Geißler, dass insbesondere Frauen in Teilzeit ein Arbeitskräfte-reservoir seien und eine geringere Entlohnung hinsichtlich einer möglichen Erweiterung ihres Erwerbsumfanges nicht förderlich sei.

Im Anschluss an eine kleine Vernetzungspause startete der zweite Teil der Veranstaltung mit einem Fachvortrag von **Dr.in Antje Weyh**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAB, zum Thema „Gender Pay Gap in Sachsen – aktuelle Entwicklungen“. Sie stellte dar, dass 2021 der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen, berechnet als Durchschnitt der Tagesentgelte aller Vollzeitbeschäftigten, bei 7,7 Prozent lag. Dieser Wert liege über dem ostdeutschen Durchschnittswert von 6,3 Prozent und unter dem deutschlandweiten Wert von 18,9 Prozent. Der Befund der Ausgangsstudie für das Jahr 2020, dass der bereinigte Gender Pay Gap, also der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien, höher sei und

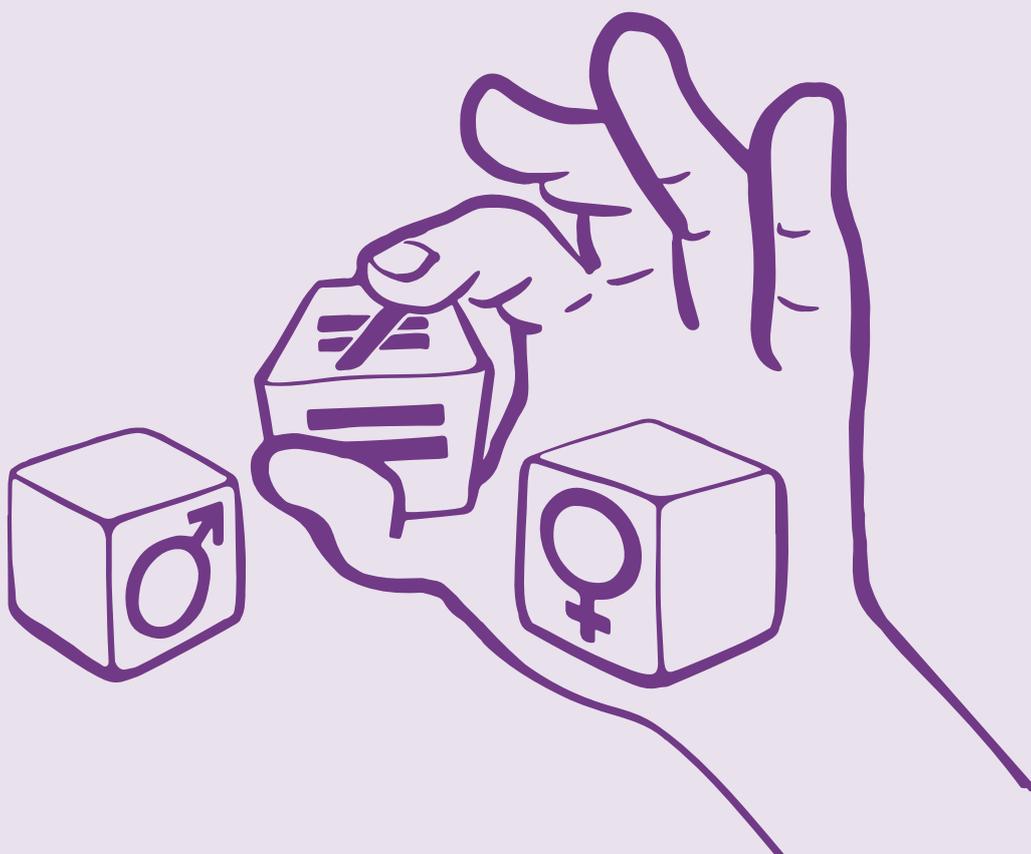


Frauen dadurch eigentlich mehr verdienen müssten als Männer, habe sich im Wesentlichen auch für 2021 bestätigt (2021: 11,4 Prozent). Sie wies darauf hin, dass beim bereinigten Gender Pay Gap der Ost-West-Unterschied deutlich geringer sei als bei Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap (Ostdeutschland: 10,8 Prozent, Westdeutschland: 15,3 Prozent; Deutschland: 14,7 Prozent). Auch 2021 habe es erneut große Unterschiede zwischen den Kreisen gegeben, wobei der LK Görlitz weiterhin sowohl den niedrigsten unbereinigten (2,0 Prozent) als auch bereinigten Gender Pay Gap aufweise (8,2 Prozent). Der höchste unbereinigte Gender Pay Gap sei im LK Zwickau (11,9 Prozent) zu finden, während der Vogtlandkreis derzeit den höchsten bereinigten Gender Pay Gap (14,0 Prozent) zeige. Erstmals gibt es mit der kreisfreien Stadt Dresden eine Ausnahme vom in Sachsen sonst zu beobachtenden Muster. Hier liegt der bereinigte Gender Pay Gap (10,0 Prozent) nunmehr unter dem unbereinigten Gender Pay Gap (10,2 Prozent). Unter Heranziehung der Ergebnisse einer aktuellen IAB-Studie (Lochner/Merkel 2023), wonach unter anderem das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten die Verdienstlücke erklärt, betonte Dr.in Antje Weyh, dass vor allem der „Gender Pay Gap in den Köpfen“ anzugehen sei. Dies sei insbesondere angesichts der Tatsache, dass Frauen in Sachsen und Ostdeutschland hinsichtlich ihrer lohnrelevanten Merkmale besser ausgestattet sind, besonders bedeutsam.

Ihren darauffolgenden Vortrag zum Thema „Vorstellung des Maßnahmenkataloges – Entgeltgleichheit in Sachsen“ begann **Staatssekretärin Dr.in Gesine Märten**s mit der Feststellung, dass Frauen, denen die halbe Macht zustehe, auch keineswegs nur mit dem „halben Geld“ zufrieden sein dürften. Der durchaus berechtigte Stolz auf die hohe Erwerbsquote von Frauen in Sachsen dürfe gerechte Bezahlung nicht außen vorlassen. Vor dem Hintergrund der weitreichenden finanziellen Folgen der Entgeltlücke für Frauen und der ungünstigen demografischen Situation Sachsens plädierte sie entschieden dafür, die Entgeltlücke – auch in den Köpfen – anzuerkennen und v. a. gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen und -partner abzubauen. Anhand der drei Handlungsfelder des Maßnahmenkataloges legte sie dar, dass sich in der Entgeltlücke alle Benachteiligungsfaktoren, mit denen sich Frauen im Erwerbsleben und bei dessen Vereinbarkeit konfrontiert sehen, wie durch ein Brennglas verschärft zeigten und an vielen Stellschrauben gleichzeitig zu drehen sei. Ziel des ersten Handlungsfeldes „Erziehung und Bildung sowie Wissensmanagement“ sei es daher insbesondere, den „Gender Pay Gap in den Köpfen“ anzugehen. Dies bedeute in erster Linie, für fundiertes Wissen zum Thema Entgeltgleichheit, einschließlich demjenigen zum Abbau von überholten Geschlechterstereotypen, zu sorgen und dieses auch zu vermitteln. Das zweite Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ ziele darauf ab, Beschäftigte zu unterstützen, indem beispielsweise Transparenz und Chancengleichheit gestärkt, die sogenannte Teilzeitfalle beendet und prekäre Beschäftigung unterbunden werden. Aufgrund der seit langem bestehenden Problematik der selektiven geschlechtsspezifischen Abwanderung von Frauen sei Geschlechtergerechtigkeit auch in Strukturwandelregionen drängend. Schließlich zeige das dritte Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben“ auf, dass es mehr Flexibilität und zeitgemäße Modelle brauche, damit unbezahlte Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern endlich fair verteilt wird. Hier gelte es, auch Väter z. B. in der Elternzeit zu stärken. Dr.in Gesine Märten teilte mit, dass der Maßnahmenkatalog im September 2023 finalisiert werden solle und schloss mit dem Wunsch an die Teilnehmenden, weitere Inputs mitzuteilen.

4.4 Impulse der Podiumsdiskussion

Auf den Vortrag folgte eine von Nora Miethke moderierte Podiumsdiskussion zu den drei Handlungsfeldern des Maßnahmenkataloges mit **Gleichstellungsministerin Katja Meier, der stellvertretenden Bundesvorsitzenden des DGB, Elke Hannack, der Equal Pay-Expertin der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Tabea Benz und der Fachanwältin für Arbeitsrecht, Susette Jörk.** Im Mittelpunkt der Podiumsdiskussion standen Fragen, die unterschiedliche Lösungsansätze vertiefend beleuchteten. Es ging beispielsweise darum, wie die Ursachen des Gender Pay Gap und seine Folgen der Gesellschaft noch stärker bewusstgemacht werden können, und was alles passieren muss, damit sich die Lohnlücke in Sachsen schließt. Vor dem Hintergrund, dass vor allem Berufswahl und Qualifikation entscheidende lohnbestimmende Merkmale sind, wurde eingangs über die Relevanz einer neutralen Pädagogik in Sachsen diskutiert, ferner darüber, wann sich mehr Frauen für Führungspositionen entscheiden und inwiefern Frauenquoten dafür geeignete Instrumente sind. Angesprochen wurden die Folgewirkungen des Grundsatzurteils des BAG vom 16. Februar 2023, die Handlungsoptionen zur Stärkung von Tariftreue und Tarifbindung im Freistaat Sachsen und die anstehende Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes. Zudem wurde über Fehlanreize im Steuer- und Transfersystem (v. a. Ehegattensplitting) debattiert sowie die Minijobreform kritisch beleuchtet. Schließlich wurde zum Punkt Vereinbarkeit sowohl eine mögliche Vorbildwirkung der Flexibilisierungen des geplanten Sächsischen Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen auch für die Privatwirtschaft als auch eine Ausweitung der Paarmonate für Väter in Elternzeit im Rahmen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) angesprochen. Trotz teilweise konträrer Positionen in der Debatte, wie zum Beispiel zum angekündigten Bundestariftreuegesetz, stimmten alle Diskutantinnen am Ende darin überein, dass die europa- und verfassungswidrige Entgeltlücke zu schließen sei und es dafür gemeinsamer Anstrengungen bedarf.



In 5 Jahren – Abschlussfrage an alle:

Über welche Maßnahme, die wir heute besprochen haben, wollen Sie in fünf Jahren nicht mehr diskutieren, weil Sie selbstverständlich geworden ist?

Rechtsanwältin Susette Jörk

„Ich möchte in fünf Jahren nicht mehr über den Gender Pay Gap reden, da Gleichstellung nicht nur in Bezug auf das Entgelt dann selbstverständlich ist.“

Stellv. Bundesvorsitzende DGB, Elke Hannack

„In fünf Jahren haben wir in Sachsen 100 Prozent Tarifbindung erreicht. Außerdem brauchen wir nicht mehr über Partnerschaftlichkeit in puncto Vereinbarung diskutieren. Viele jüngere Menschen wollen das.“

Gleichstellungsministerin Katja Maier (SMJusDEG)

„Die EU-Lohntransparenzrichtlinie wurde in Deutschland zügig und weit vor Umsetzungsfrist 2025 umgesetzt. Das Ehegattensplitting wurde abgeschafft und ist endlich Vergangenheit.“

Equal-Pay-Expertin Tabea Benz (BDA)

„Frauen sollten nie mehr sagen, es sei in Ordnung weniger Entgelt zu erhalten. Außerdem gibt es ein modernes und flexibles Arbeitszeitrecht.“

In ihren abschließenden gemeinsamen Dankesworten unterstrichen Staatsministerin Katja Maier und die stellv. Vorsitzende DGB Bezirk Sachsen, Daniela Kolbe, ihren Willen zum gemeinsamen Voranschreiten bei der Umsetzung des „Maßnahmenkataloges – Entgeltgleichheit in Sachsen“ mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren.

4.5 Ergebnisse und Ausblick

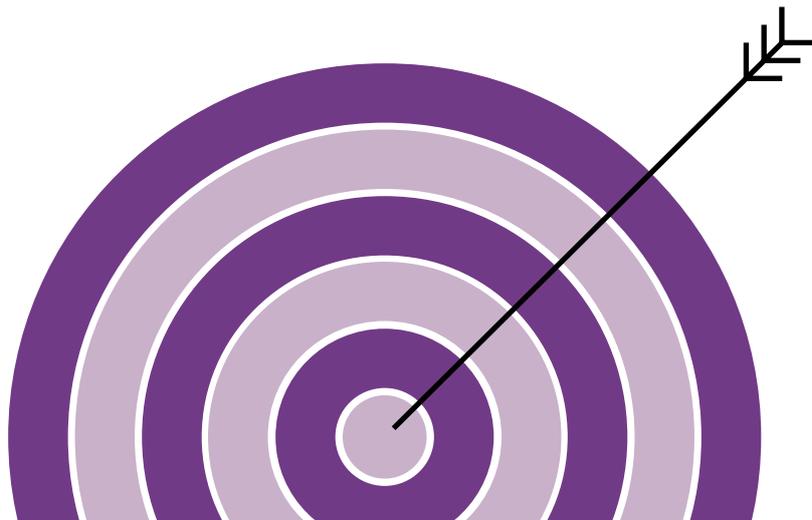
Das Wichtigste in Kürze:

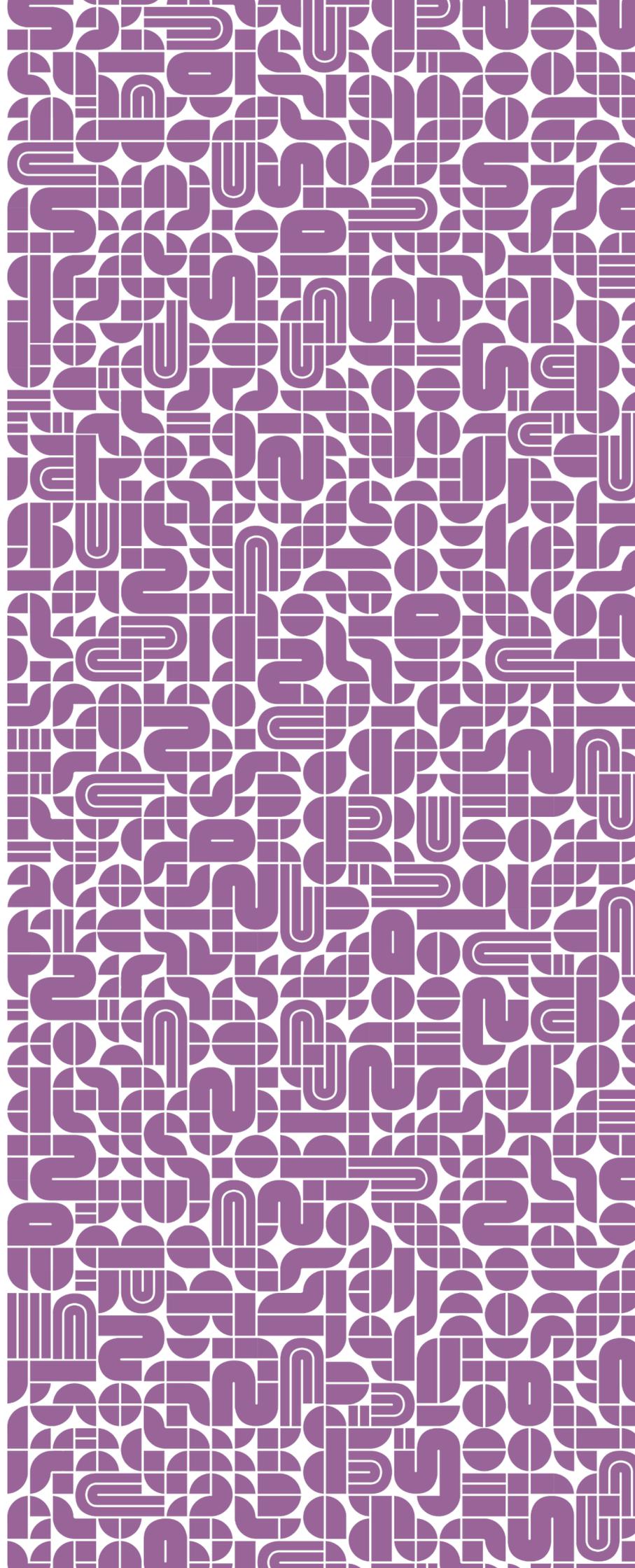
Gleichstellungsfragen, einschließlich der Entgeltgleichheit, können als essenzielle Bestandteile der sozialökologischen Transformation betrachtet werden. Vorbilder wie Island mit einer Auditierungs- und Zertifizierungspflicht für Unternehmen durch den Equal Pay Act oder die Umsetzung des Lohnleichheitsgesetzes der Provinz Ontario (Kanada) stellen motivierende Best Practice-Beispiele auf dem Weg zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit in Deutschland dar.

Wird der bereinigte Gender Pay Gap bundesweit genauer betrachtet, wird deutlich, dass sich die großen Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland gegenüber dem unbereinigten Gender Pay Gap stark reduzieren (Westdeutschland 15,3 Prozent, Ostdeutschland: 10,8 Prozent, [Deutschland: 14,9 Prozent]).

Der durchaus berechtigte Stolz auf die hohe Erwerbsquote von Frauen in Sachsen darf gerechte Bezahlung nicht außen vor lassen. Die Entgeltlücke in Sachsen – auch in den Köpfen – ist anzuerkennen und entschieden vor allem gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen und -partnern abzubauen.

Ungleichbehandlungen stehen im Zusammenhang beispielsweise mit Berufswahl, Karrierechancen und Einkommen. Um traditionelle Geschlechterrollen und Stereotype zu überwinden, ist eine neutrale Pädagogik von Vorteil.





Anlage – Ergebnispapier

„Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit Sachsen“

I. Problemstellung

Ogleich das Gebot der Entgeltgleichheit europa- und verfassungsrechtlich seit mehreren Jahrzehnten garantiert ist (Art. 157 AEUV, Art. 3 Abs. 2 GG), besteht die geschlechtsspezifische Entgeltlücke durchgängig fort – der sog. Gender Pay Gap ist die statistische Kennziffer für die Lohnlücke pro Stunde zwischen Frauen und Männern. Das Statistische Bundesamt gibt die unbereinigte Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, also die reine Bruttostundenverdienstlücke, für das Jahr 2022 mit bundesweit 18 Prozent an; die bereinigte Lohnlücke beträgt rund 7 Prozent. Dabei wird der Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist. Für den Freistaat Sachsen wird seitens des statistischen Bundesamts schon die unbereinigte Lohnlücke mit 8 Prozent angegeben, was zunächst auf eine höhere Entgeltgerechtigkeit schließen ließe.

Eine im Rahmen des Modellprojekts Entgeltgleichheit des Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung erstellte Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in Sachsen zeichnet jedoch ein differenzierteres Bild: Diese Studie ermittelt den Durchschnittslohn und schätzt auch die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung, um einer Lohnverzerrung entgegen zu wirken. Außerdem ermöglicht sie eine regionale kreisgenaue Betrachtung in Sachsen. Es zeigt sich, dass bei der Berechnung der bereinigten Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, die vor allem auch Qualifikationen und Erwerbsbiographien berücksichtigt, die Lücke ostdeutschlandspezifisch leider auch in Sachsen deutlich zunimmt. Den neuesten Daten des IAB zufolge lag demnach die unbereinigte Lohnlücke in Sachsen im Jahr 2021 bei 7,7 Prozent, die bereinigte Lohnlücke bei 11,4 Prozent. Die Studie stellt klar, dass vollzeitbeschäftigte Frauen in Sachsen aufgrund ihrer Qualifikation eigentlich mehr verdienen müssten als Männer – aber sie tun es nicht. Dieser Lohnungerechtigkeit will das Modellprojekt Entgeltgleichheit entgegenwirken.

Die Ursachen für die Lohnunterschiede in Sachsen sind vielfältig und miteinander verschränkt. Für den Lohnunterschied

bei Vollzeitbeschäftigten benennt die Studie des IAB als zentrale Punkte die geschlechtsspezifische (Studien- und) Berufswahl und die geschlechtsspezifische Sozialisation. Demnach sind Frauen in Sachsen im gesundheitlichen und sozialen Bereich überrepräsentiert und gehen mithin Berufen nach, die derzeit geringer entlohnt werden als die mehrheitlich von Männern gewählten technischen und verarbeitenden Berufe. Frauen wählen überdies häufiger Berufe, die eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben ermöglichen und arbeiten häufiger in Teilzeit. Dahinter stehen unter anderem tief verwurzelte unbewusste Normen und Werte sowie fehlende Vorbilder. Neben den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Besetzung von Führungspositionen existieren zudem Lohnunterschiede im Qualifikationsniveau: Mit zunehmender Qualifikation steigt auch in Sachsen die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Zudem beeinflusst die Betriebsgröße die geschlechtsspezifische Entgeltlücke. So finden sich die höchsten unbereinigten Lohnlücken in Kleinstbetrieben mit 1 bis 10 Beschäftigten und in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Gründe dafür sind beispielsweise in Kleinstbetrieben das Fehlen innerbetrieblicher Arbeitnehmerstrukturen wie Betriebsräte, die Lohnnachteile von Frauen reduzieren könnten. Ein weiterer Grund ist auch die im innerdeutschen Vergleich nur geringe Tarifbindung in Sachsen (2021: 42 Prozent der Beschäftigten, 16 Prozent der Betriebe). Auch die Berufswahl spielt mit hinein: In Großbetrieben ist der Anteil der typischen Frauenberufe größer, die zudem vergleichsweise niedrig entlohnt werden. Schließlich hat die Siedlungsstruktur Auswirkungen. Demzufolge sind sowohl das Lohnniveau als auch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Städten höher als in ländlichen Regionen.

All diese Faktoren ergeben zusammen einen Kreislauf, der schwer zu durchbrechen ist: Auch weil Frauen weniger verdienen, nehmen sie eher familienbedingte Auszeiten und Teilzeitarbeit in Anspruch, deswegen nehmen sie sich auch mehr unbezahlter Familien- und Pflegearbeit an, sie pendeln seltener zu den gut bezahlten Arbeitsplätzen und nehmen weniger häufig an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und

Personalentwicklung teil. Die weitreichenden Folgen für Frauen sind eine geringere Rente, ein höheres Armutsrisiko und insgesamt eine geringere gesellschaftliche und politische Teilhabe. Diesen Kreislauf gilt es zu durchbrechen, denn davon profitieren neben Arbeitnehmerinnen und Familien auch die Unternehmen und insgesamt Sachsen als Wirtschaftsstandort – aber wie machen wir das?

Als Ergebnis der vierteiligen gemeinsamen Workshopreihe des Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Sachsen „Gender Pay Gap in Sachsen“, die adressatenspezifisch der Frage nach der Schließung der Lohnlücke nachging, wird dieser „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen“ mit konkreten Hebeln vorgelegt.

II. Handlungsfelder mit angeschlossenen Maßnahmen zum Abbau geschlechterspezifischer Entgeltungleichheiten

Handlungsfeld 1 – Erziehung und Bildung sowie Wissensmanagement

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
Bewusstsein für die Entgeltlücke, deren Ursachen und Folgen sowie für Lösungsansätze schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung und Ausbau der Informationswebseite des Modellprojektes Entgeltgleichheit, siehe: www.gleichstellung.sachsen.de/entgeltgleichheit-4638.html • interaktive Gender Pay Gap-Landkarte Sachsen weiterführen • themenspezifische Workshops und Fachtage weiterführen • weiterhin auf den jährlichen Aktionstag für gleiches Entgelt (Equal Pay Day) aufmerksam machen • Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitskampagne prüfen • Zusammenarbeit mit Wissenschaft fortführen (z. B. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) • Wirtschafts- und Sozialpartnerdialog stärken 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschafts- und Sozialpartnerdialog stärken • Tools für Unternehmen zur Entgeltprüfung bekannter machen, z. B. Informationsbroschüre „Weil ich es wert bin! Handlungshilfe für mehr Entgeltgleichheit für Sachsen“ (5/2023) 	KOLLEKTIVE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • innerbetriebliche Offenheit und Sensibilisierung für das Thema herstellen (v. a. Personalmanagement, Beschäftigte) 	BETRIEBLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Information bereitstellen bzw. beschaffen 	ZIVILGESELLSCHAFTLICHE UND INDIVIDUELLE EBENE

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
<p>„Geschlechts-spezifische Entgelt-lücke in den Köpfen“ minimieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • über Geschlechter-/Rollenstereotype und geschlechts-spezifische Zuschreibungen aufklären und diese hinterfragen, z. B. über frühkindliche und schulische Bildung zum Abbau von Geschlechterstereotypen, Elternarbeit in Kitas und Schulen • gleichstellungsorientierte und klischeefreie Berufs- und Studienwahlbegleitung beider Geschlechter: Berufsspektrum erweitern, um Anteil der Frauen in zukunftsorientierten Berufen und Führungspositionen zu erhöhen, z. B. über Zukunftstage wie Girls'- und Boys'Day, Initiativen (z. B. „Komm mach MINT“; „Initiative Klischeefrei“, gefördert durch die Bundesregierung) • weibliche Vorbilder und bewährte Praxismodelle sichtbar machen, um die Signalwirkung für Frauen und Männer zu verstärken, z. B. über Förderungen wie „FrauenOrte Sachsen“ sowie Vergabe von Frauenpreisen wie den „Sächsischen Gründerinnenpreis“ • Öffentlichkeitskampagne (inkl. Zweites Führungspositionengesetz – Geschlechterquote für Führungspositionen) 	<p>STAATLICHE EBENE</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung und Stärkung von Frauen hinsichtlich des Wertes der eigenen Arbeit, z. B. über Öffentlichkeitskampagne • Debatte über objektivere Bewertungen und Eingruppierungen von Tätigkeiten, um stereotypen Abwertungen von typischen Frauenberufen entgegenzuwirken 	<p>KOLLEKTIVE EBENE</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • kritische Auseinandersetzung mit Unternehmenskultur herbeiführen, z. B. über Schulungen, bewährte Praxismodelle • Frauen als Fachkräfte gezielt wahrnehmen (Verbesserung Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten) und familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle entwickeln 	<p>BETRIEBLICHE EBENE</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten, Zivilgesellschaft und politischer Bildung (z. B. Öffentlichkeitskampagne) • Bildungs- und Beratungsangebote auflegen bzw. wahrnehmen, um Grundannahmen zu hinterfragen, z. B. Informationen über Formen des fairen Zusammenlebens (Partnerschaftliche Gleichstellung) 	<p>ZIVILGESELLSCHAFTLICHE UND INDIVIDUELLE EBENE</p>

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
unbezahlte Sorgearbeit aufwerten und gerecht verteilen	<ul style="list-style-type: none"> • gesamtgesellschaftliche und politische Anerkennung von Sorge-, Haus- und Reproduktionsarbeit als Arbeit, da unbezahlte Sorgearbeit, bezahlte Sorgearbeit und Erwerbsarbeit ineinander verwoben sind und einander bedingen / Perspektivwechsel: Sorgearbeit als Voraussetzung für Erwerbsarbeit verstehen, auch da sie diese ermöglicht und stabilisiert • Anerkennung, dass alle berufstätigen Personen Sorgeverantwortung tragen, für andere und für sich selbst, unabhängig vom Geschlecht oder davon, ob sie in Familien mit Kindern leben, alleinstehend, jünger oder älter sind • konkrete Initiativen, die zu einer gesellschaftlichen Umverteilung der Sorgearbeit beitragen, unterstützen, z. B. Weiterentwicklung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG), des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) oder die Einführung weiterer Lohnersatzleistungen, Abschaffung von finanziellen Negativanreizen, wie das Ehegattensplitting • Auseinandersetzung mit Arbeitszeitreduktion und Freistellung sowie Lohnersatzleistungen auf gesellschaftlicher und politischer Ebene 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • tarifvertragliche Regelungen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Erziehungsaufgaben und Pflegeaufgaben wahrzunehmen, ohne dafür auf Aufstiege, Weiterbildungen etc. verzichten zu müssen 	KOLLEKTIVE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Auseinandersetzung um Arbeitszeitreduktion und Freistellung sowie Lohnersatzleistungen auf betrieblicher Ebene • Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle und mobiler Arbeitsformen 	BETRIEBLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit in Zusammenarbeit mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Zivilgesellschaft und politischer Bildung (z. B. Öffentlichkeitskampagne) 	ZIVILGESELLSCHAFTLICHE UND INDIVIDUELLE EBENE

Handlungsfeld 2 – Arbeit und Beschäftigung

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
<p>mehr Transparenz über das zu erwartende Entgelt herstellen und rechtliche Verbindlichkeit stärken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) i. R. d. Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie (u. a. Gehaltsspannen in Stellenanzeigen, Auskunftsanspruch für alle, Berichtspflichten etc.) begleiten, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) oder den Bundesrat • Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes mit Ausstrahlungswirkung auf die Privatwirtschaft nutzen • Fachberatungsstellen zur Entgeltgleichheit stärken, z. B. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Antidiskriminierungsberatung Sachsen (ADB), Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS), Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) • Digitalisierung der frei zugänglichen Lohnprüfertools der Bundesregierung erreichen, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) • Handreichung des Freistaates Sachsen zu Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgebende (v. a. betriebliche Lohnprüfung) und Arbeitnehmende erstellen • Entwicklung von Entgeltgleichheit im digitalen Wandel prüfen 	<p>STAATLICHE EBENE</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) erhöhen durch verbesserte Information an Betriebsrätinnen und Betriebsräte, z. B. durch gezielte Schulungen • Sensibilisierung und Beratung von Mitgliedern zum Thema Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz 	<p>KOLLEKTIVE EBENE</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeberattraktivität durch freiwillige Entgeltanalysen als Voraussetzung für faires Gehaltssystem erhöhen (z. B. Lohnprüfungstools nutzen) und Umsetzungsprozess planen • innerbetriebliche Sensibilisierung für das Thema Entgelttransparenz und die Ergebnisse der Entgeltgleichheitsanalysen, z. B. durch Information auf Betriebsversammlungen • angemessene Einbindung der Interessenvertretungen sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die betrieblichen Prüfverfahren und die Erstellung der betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an 	<p>BETRIEBLICHE EBENE</p>

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
<p>mehr Transparenz über das zu erwartende Entgelt herstellen und rechtliche Verbindlichkeit stärken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Auskunftsansprüche nach Entgelttransparenzgesetz nutzen und Betriebsräte/Personalräte einbeziehen • über Geld reden, Wissen zum Thema Entgeltgleichheit erwerben (z. B. über Informationswebseite des Modellprojekts, Informations- und Sensibilisierungsbroschüren) • bei vermuteter Benachteiligung interne und externe Unterstützung einbeziehen (z. B. Interessenvertretung im Betrieb, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsberatung, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt [BCA]) 	<p>INDIVIDUELLE EBENE</p>
<p>bessere Datenanalyse ermöglichen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • an Bundesregierung bezüglich der Verbesserung der Datengrundlage herantreten, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) 	<p>STAATLICHE EBENE</p>
<p>Chancengleichheit in betrieblichen Such- und Auswahlprozessen bei Personalfragen herstellen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung gleichwertiger Auswahlchancen bei Auswahlprozessen, z. B. anonymisierte Bewerbung, geschlechtergerechte digitale Steuerung, geschlechtergerechte Ansprache, diverse Auswahlkommissionen, insbesondere Schulungsbedarf und Erstellung von Leitfäden für chancengerechte Personalprozesse eruieren • Arbeitsbewertungen überprüfen • Rückkehr aus Erwerbspausen proaktiv unterstützen (Netzwerk- und Mentoringprogramme), Weiterbildung stärken • Beförderungsinstrumente hinsichtlich Teilzeitkräften überdenken • Verbesserung der Aufstiegschancen durch frauenspezifische Karriereförderung, z. B. Mentoringprogramme für Frauen 	<p>STAATLICHE EBENE</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsbedarf und Erstellung von Leitfäden für chancengerechte Personalprozesse prüfen 	<p>KOLLEKTIVE EBENE</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung gleichwertiger Auswahlchancen bei Auswahlprozessen (z. B. anonymisierte Bewerbung), insbesondere Schulungsbedarf und Erstellung von Leitfäden für chancengerechte Personalprozesse eruieren • Arbeitsbewertung überprüfen, Lohnprüfverfahren anwenden (vgl. Bundes- arbeitsgericht Urteil v. 16.02.2023 „überprüfbare transparente Kriterien“) • Erfolgsmodelle nutzen, z. B. Rückkehr aus Erwerbspausen proaktiv unterstützen (Networking- und Mentoringprogramme; zusätzliche Elterngeldzahlungen), Weiterbildung für Teilzeitkräfte stärken • Karrierewege für Teilzeitkräfte proaktiv entwickeln (Option „Führen in Teilzeit“) 	<p>BETRIEBLICHE EBENE</p>

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
Erwerbsumfang von Frauen erweitern – „Teilzeitfalle“ entgegenwirken	<ul style="list-style-type: none"> • auf die Bundesregierung einwirken, um Negativanreize abzubauen (Abschaffung Ehegattensplitting, weniger beitragsfreie Mitversicherung bei der Krankenkasse) • Teilzeitstudie Freistaat Sachsen beauftragen, z. B. zu Auswirkungen von Teilzeit auf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, Ursachen für Teilzeit, genaue Stundenanteile • Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gezielt aufwerten, damit sie kein „Karrierekiller“ wird, z. B. durch Unterstützung von neuen Formen der Führung (Option „Führen in Teilzeit“) sowie Stärkung der Weiterbildung für mittelqualifizierte Frauen 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • geschlechtersensible Schulung von Betriebs- und Personalrätinnen und -räten, damit diese als Interessenvertretungen Frauen und Männer darin unterstützen können, die Wochenarbeitszeit zu erreichen, die sie arbeiten möchten • tarifvertragliche Regelungen zu befristeter Teilzeit (über das Teilzeitbefristungsgesetz [TzBfG] hinaus) und zur Bevorzugung von Teilzeitkräften bei Ausschreibungen (interne Ausschreibungen) 	KOLLEKTIVE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Debatte zu modernen Arbeitszeitmodellen anstoßen (z. B. kurze Vollzeit) 	BETRIEBLICHE EBENE
Stärkung der Tarifbindung und Tariftreue im Freistaat Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschafts- und Sozialpartnerdialog stärken • Koalitionsvertrag zum Sächsischen Vergabegesetz (SächsVergabeG) hinsichtlich Mindestarbeitsbedingungen umsetzen • Tariftreueregelungen nutzen 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • stärkerer Fokus der Sozialpartner auf Allgemeinverbindlicherklärungen • systematische und fortlaufende Prüfung der Diskriminierungsfreiheit bestehender und neuer Tarifverträge [Rahmen (Mantel)- und Entgeltverträge] • Appell an die Sozialpartner, Tarifkommissionen paritätisch zu besetzen • Bereitstellung von Informationsmaterial für Mitglieder sowie Schulungsangebote • Beratung betrieblicher Akteurinnen und Akteure 	KOLLEKTIVE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Eingehung einer Tarifpartnerschaft und Mitgliedschaft in Arbeitgebendenverbänden mit Tarifbindung 	BETRIEBLICHE EBENE

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
Aufwertung von feminisierten Berufen, insbesondere von sozialen Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> gesamtgesellschaftliche Debatte zu Verfahren der Arbeitsbewertung anstoßen mit dem Ziel der Aufwertung der frauendominierten Berufe durch einheitliche, transparente, diskriminierungsfreie und zeitgemäße Entgeltsysteme beruhend auf gemeinsamen Bewertungskriterien für frauen- und männerdominierte Tätigkeiten Prüfauftrag hinsichtlich des avisierten Abschlussberichtes der Arbeitsgruppe Gerechte Entlohnung des Sächsischen Gleichstellungsbeirates 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> Aufwertung der frauendominierten Berufe durch einheitliche, transparente, diskriminierungsfreie und zeitgemäße Entgeltsysteme beruhend auf gemeinsamen Bewertungskriterien für frauen- und männerdominierte Tätigkeiten 	KOLLEKTIVE EBENE
Strukturstärkungsprozesse geschlechtergerecht gestalten	<ul style="list-style-type: none"> bei Förderung in Strukturwandelregionen stärkere Anlehnung/Orientierung an Tarifverträgen für Personalausgaben auf eine geschlechtergerechte Arbeitsplatzverteilung zwischen Frauen und Männern hinwirken Einbeziehung der Expertise und Netzwerke Kommunaler Gleichstellungsbeauftragter, der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> Projekt „Revierwende“ weiterführen und ausbauen durch den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen in KiTa und Schule, Jugendarbeit vor Ort 	KOLLEKTIVE EBENE
Vorgehen gegen prekäre Beschäftigung <i>(Merkmale: besonders geringer Lohn, keine soziale Absicherung, ungewisse Zukunft)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Abbau des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor, z. B. Aufklärung über Minijobs und Überführung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> Prüfung der Festlegung einer (alters-)armutsfesten Mindestlohnhöhe, die die Normalität und Notwendigkeit von Erwerbsunterbrechungen und Phasen von Teilzeitarbeit (z. B. wegen Sorgeaufgaben, aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Weiterbildungen) berücksichtigt 	KOLLEKTIVE EBENE

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
Vielfalt fördern und vulnerable Gruppen, wie Alleinerziehende, Frauen mit Migrationsgeschichte, LGBTQ, unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> • frauenspezifische Förderung, z. B. über die Europäischen Sozialfonds Plus-Richtlinie Gleichstellung im Erwerbsleben (u. a. Unterstützung bei der gleichberechtigten Erwerbsbeteiligung und beruflichem Aufstieg, der Gründung, einschl. Erhöhung der Arbeitsmarktnähe von Frauen mit Migrationsgeschichte und Unterstützung ihres Unternehmertums) • Ausweitung des Tandem-Projektes zur Förderung von Familien mit langzeitarbeitslosen Personen • Fördermöglichkeiten von Bildungs- und Beratungsarbeit zum Thema Inklusion bekannt machen (z. B. altersgerechte Arbeitsbedingungen, Berücksichtigung der Vielfalt von gesundheitlichen, altersbedingten und körperlichen Bedarfen) und Ausbau prüfen • Erstellung des Landesaktionsplans Alleinerziehende, Unterstützung und Beratung für Alleinerziehende • Fortschreibung des Landesaktionsplans Vielfalt 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung des Ausbaus von Bildungs- und Beratungsarbeit zum Thema Inklusion (z. B. altersgerechte Arbeitsbedingungen, Berücksichtigung der Vielfalt von gesundheitlichen, altersbedingten und körperlichen Bedarfen) 	KOLLEKTIVE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • vielfaltorientierte Unternehmenskultur stützen • anonymisierte Bewerbungsverfahren einsetzen • Betriebsvereinbarungen zum Schutz vor Diskriminierungen schließen 	BETRIEBLICHE EBENE
Mobilität stärken	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs in ländlichen Räumen, damit Frauen die Aussicht auf besser bezahlte Arbeitsplätze in Mittel- und Großstädten haben • Anbindung großer Arbeitgeber und Industriegebiete an den öffentlichen Personennahverkehr 	STAATLICHE EBENE

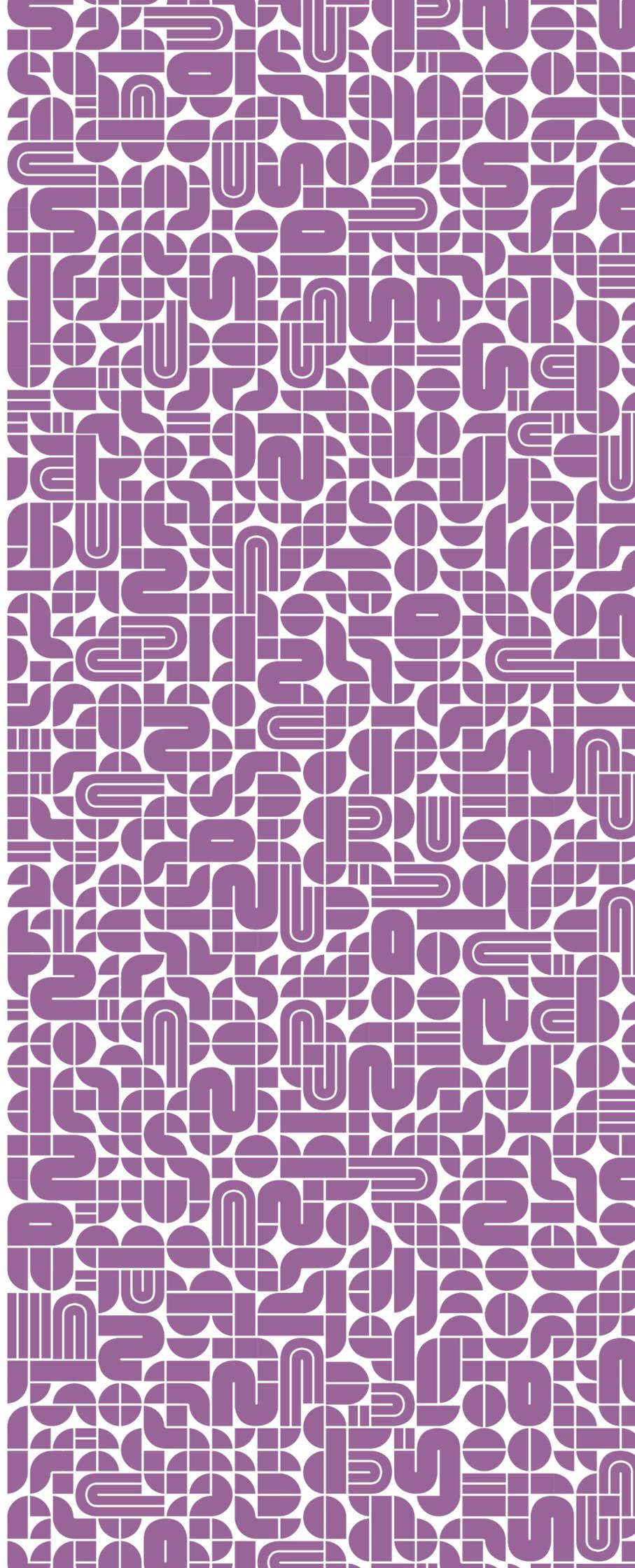
Handlungsfeld 3 – Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
freiwillige gleichberechtigte Sorgearbeit unterstützen und Entlastung schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit/-kampagne • Gutscheinmodell der Bundesregierung für haushaltsnahe Dienstleistungen unterstützen sowie auf eine geschlechtergerechte Zeitpolitik hinwirken, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) 	STAATLICHE EBENE

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
Vereinbarkeit für beide Geschlechter stärken, insbesondere auch für Väter	<ul style="list-style-type: none"> • modernes Personalmanagement, unterstützende Führungskultur • fortlaufend auf Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) hinwirken über Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) • mehr Paarmonate für Väter • Broschüre „Väter in Elternzeit“ weiterhin fördern (ggf. Neuauflage) • Öffentlichkeitsarbeit/-kampagne zur partnerschaftlicheren Gestaltung von Elternzeit anregen (Bundesregierung, Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK)) • auf Einführung des Urlaubs für den zweiten Elternteil nach der Geburt gemäß EU-Vereinbarkeitslinie hinwirken, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) oder den Bundesrat • Bundesinitiative für Familienstartzeit unterstützen und weitere Verbesserungen in der Elternzeit (Erweiterung Partnermonate und Verbesserung Kündigungsschutz) 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Normalisierung von Elternzeitnahme auch durch Männer über die „üblichen“ zwei Monate hinaus 	KOLLEKTIVE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • modernes Personalmanagement, unterstützende Führungskultur 	BETRIEBLICHE EBENE
flexible Arbeitsformen und zeitgemäße Führungsmodelle unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung flexibler Arbeitszeitmodelle • Führen in Teilzeit/Doppelspitze • geschlechts- und vielfaltsorientierte Führung sowie digitale Führung unterstützen 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung flexibler Arbeitszeitmodelle • Führen in Teilzeit/Doppelspitze • geschlechts- und vielfaltsorientierte Führung sowie digitale Führung unterstützen 	BETRIEBLICHE EBENE

Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
Kinderbetreuungs- angebote verbessern	<ul style="list-style-type: none"> • qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Kinderbetreuung gewährleisten • Ausbau der Kinderbetreuung in Randzeiten • im ländlichen Raum ggf. Einrichtung kommunaler Babysitterservices prüfen 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • bei Bedarf Betriebskindergärten prüfen 	BETRIEBLICHE EBENE
Unterstützung und Entlastung pflegender Angehöriger	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Tagespflege und der Verhinderungspflege sowie der Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige 	STAATLICHE EBENE
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung pflegender Beschäftigter durch die Verfolgung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur, einschließlich entsprechender Vereinbarkeitsmaßnahmen¹ 	BETRIEBLICHE EBENE

¹ Vgl. Broschüre BMFSJ (2020) Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung, abrufbar unter: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/pflegende-beschaeftigte-brauchen-unterstuetzung-161692.



ARBEITSMARKTSITUATION FÜR FRAUEN UND MÄNNER IN DER REGION LEIPZIG

Panel 3:
„Gender Pay Gap in Sachsen – regional betrachtet“
03.11.2022

Dr. Michaela Fuchs
Regionales Forschungsnetz des IAB



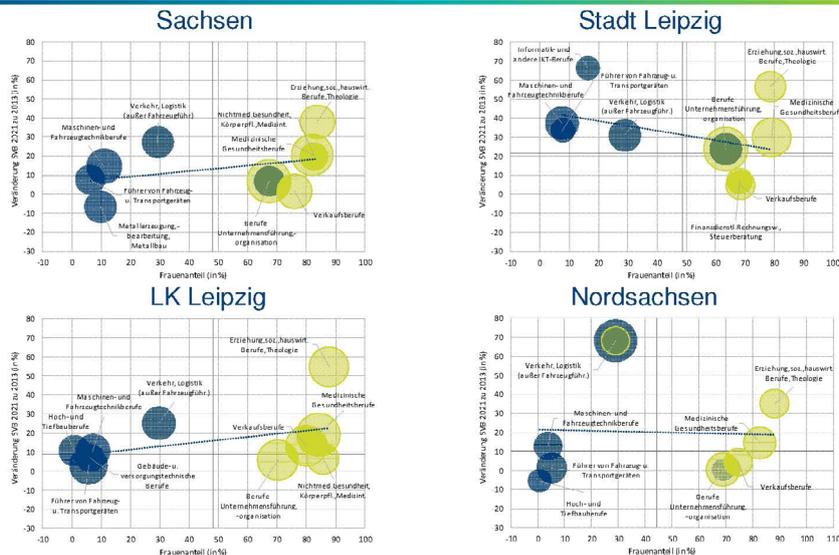
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN UND ARBEITSLOSENQUOTEN



Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

// Seite 2

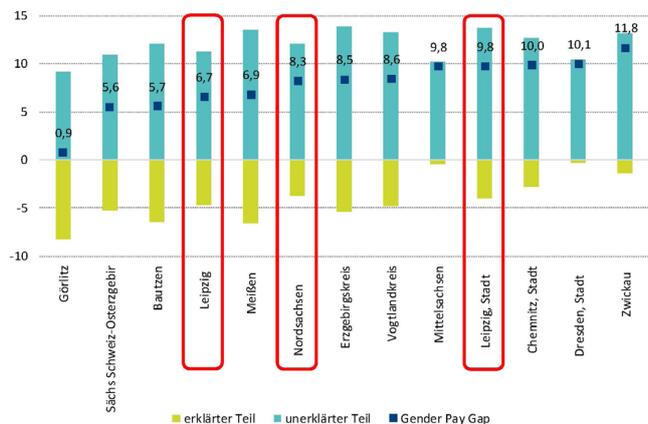
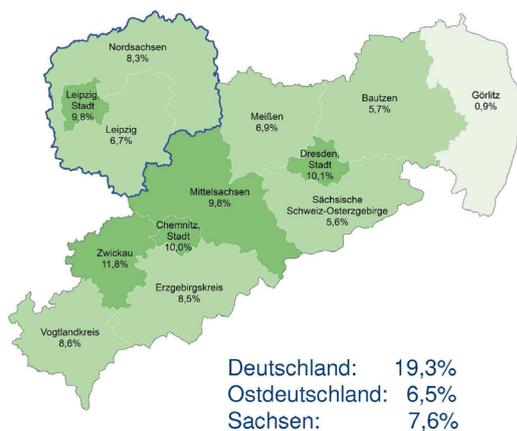
ZENTRALE BERUFE FÜR MÄNNER UND FRAUEN



Anmerkung: Die Größe der Blasen spiegelt die Anzahl der Männer bzw. die Anzahl der Frauen in der jeweiligen Berufshauptgruppe wider.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

// Seite 3

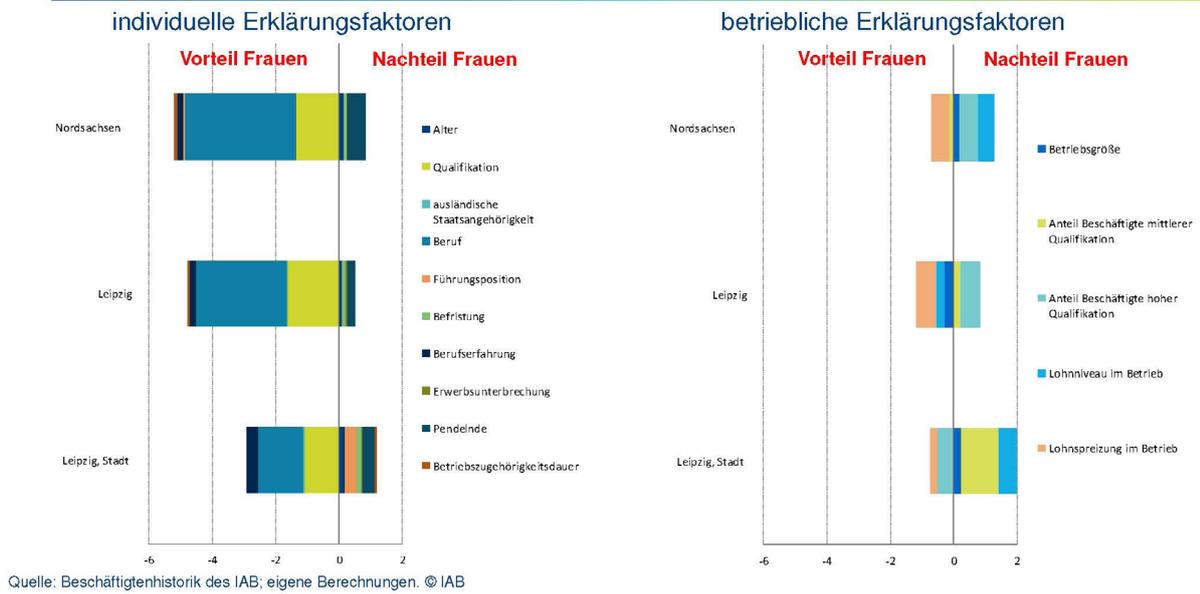
UNBEREINIGTER GPG



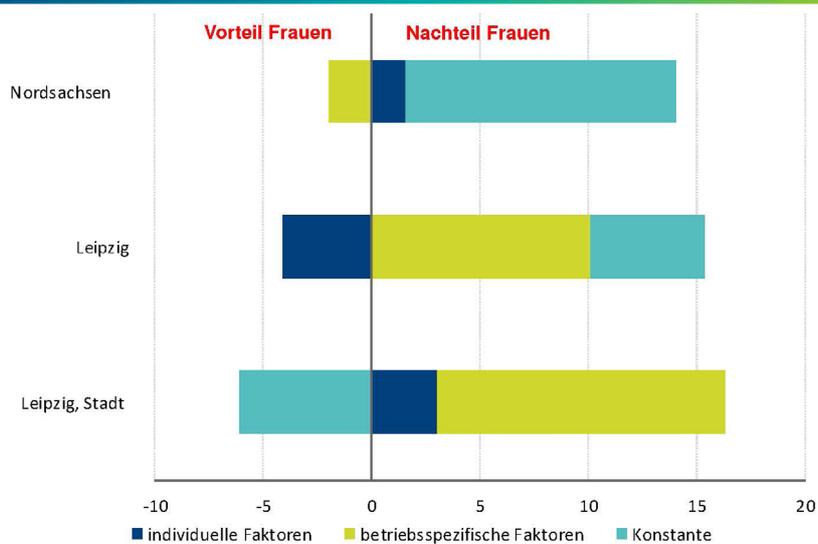
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Jahr 2020.
 Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

// Seite 4

ZENTRALE ERKLÄRUNGSFAKTOREN



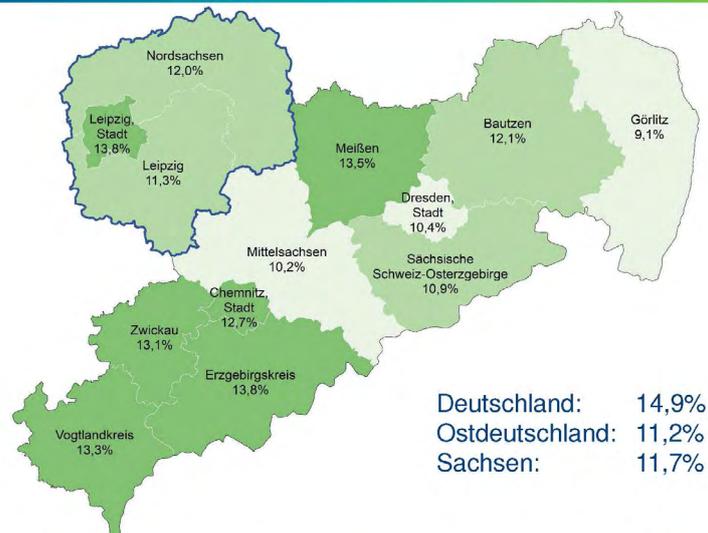
UNERKLÄRTER TEIL



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

// Seite 6

BEREINIGTER GPG



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Jahr 2020.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

// Seite 7

DISKUSSION

Frauen in der Region Leipzig sind im Hinblick auf lohnrelevante Merkmale besser „ausgestattet“ als Männer, verdienen aber trotzdem weniger.

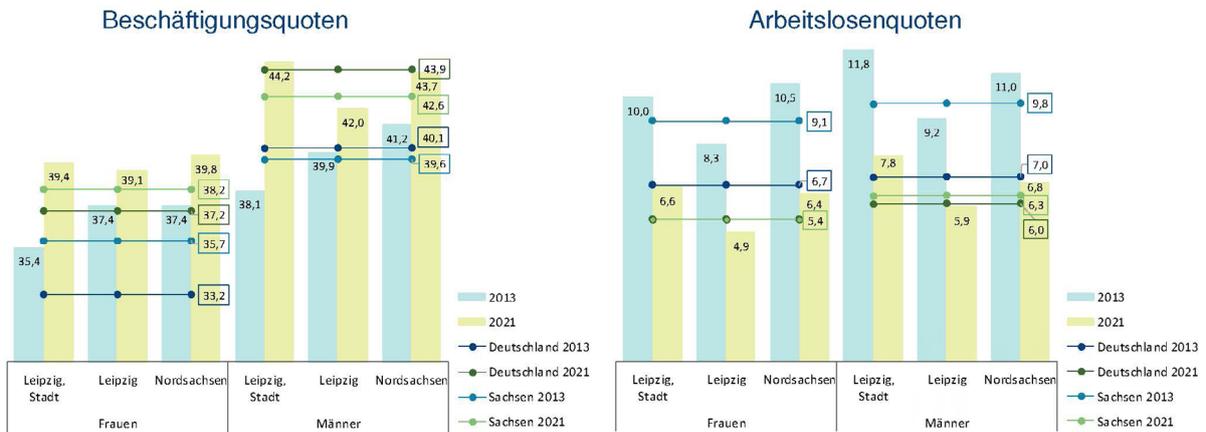
der Gender Pay Gap muss „in den Köpfen“ angegangen werden!

// Seite 8

KONTAKT

Dr. Michaela Fuchs
michaela.fuchs@iab.de

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN UND ARBEITSLÖSENQUOTEN



Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung. © IAB

// Seite 10

MODELLPROJEKT ENTGELTGLEICHHEIT

Onlineworkshop

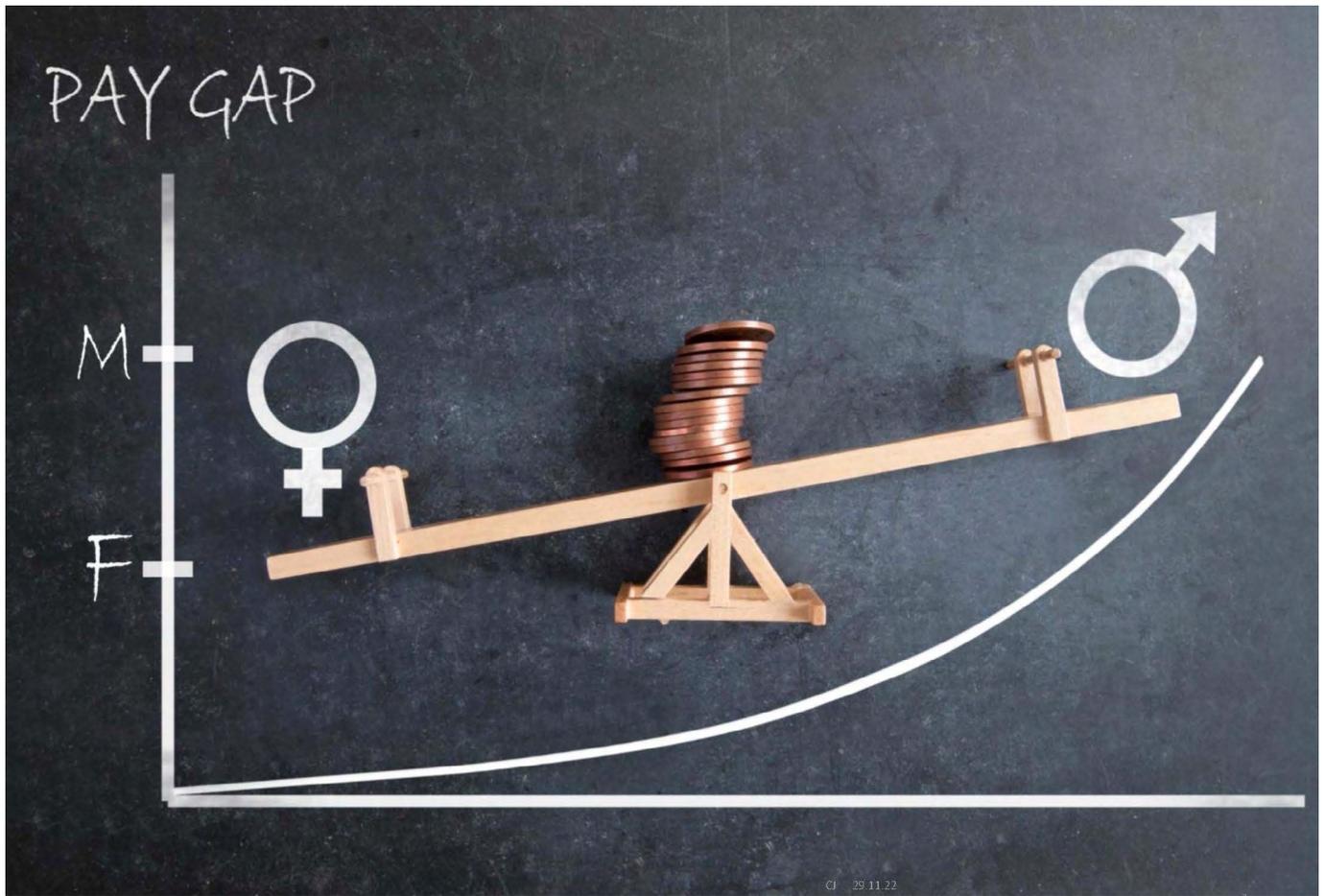
Webex, 1. Dezember 2022



#VdUupdate

MIND THE GAP –
EQUAL PAY IM NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS
REALITÄTSCHECK - WUNSCHLISTE

Cornelia Jahnel
Verband Deutscher Unternehmerinnen



Verband deutscher
Unternehmerinnen

LOHNUNTERSCHIEDE AKTUELL SACHSEN

Beschäftigungsstatistik Bundesagentur für Arbeit / Juni 2022

m/w	2017	2018	2019	2020	2021
Frauen	2.447	2.547	2.653	2.715	2.834
Männer	2.493	2.604	2.713	2.753	2.867
Gesamt	2.479	2.587	2.695	2.742	2.857

NACHHALTIGKEITSZIELE DER UN



FRAUENGEFÜHRTE UNTERNEHMEN - VdU

Als Arbeitgeberinnen legen wir überaus hohen Wert auf eine faire, leistungsgerechte und selbstverständlich geschlechterneutrale Entlohnung

(Jasmin Arabian-Vogel, Präsidentin VdU)

Overcome Gender Pay Gap – entscheidende Faktoren

- 📣 Mehr Frauen in Hochlohnbranchen
in Führungspositionen
in MINT Berufen
- 👉 Mehr Regulierung schafft nicht automatisch mehr Teilhabe
- 👍 Fokus auf Frauen in Branchen, Berufen und Positionen,
in denen sie unterrepräsentiert sind



BEST PRACTICE IN SACHSEN – ZEISS WOMEN AWARD



BEST PRACTICE IN SACHSEN – ZEISS WOMEN AWARD



Viola Klein, Kristin Freudenberg, Thuy Linh Jenny Phan, Maike Nauta, Lisa Ihde, Elke Büdenbender

UNTERNEHMENSKULTUR

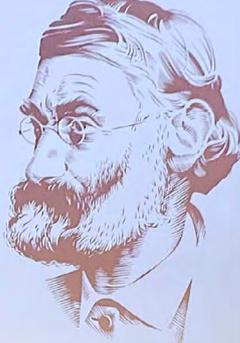
**A strong foundation –
for a strong future**

§13 – Principles of economic activity
The operating enterprises and their subsidiaries will view it as a key corporate duty to comply with high **environmental standards**. They will likewise be committed to industrial and **health protection**.

§ 15 Principles of employment
No one may be disadvantaged in the operating enterprises and their subsidiaries on the grounds of **race, gender, faith or religious and political beliefs**. Only the **skills, performance and conduct** of employees will determine whether they are hired and how they are subsequently deployed.




Carl Zeiss
Founder



Ernst Abbe
Partner

BEST PRACTICE - SÄCHSISCHER GRÜNDERINNENPREIS



BEST PRACTICE - sandstorm

nachhaltige individuelle Softwarelösungen mit hohem technischen Anspruch

- keine Hierarchien
- alle verdienen gleich
- alle Entscheidungen im Konsentverfahren



MIND THE GAP – WUNSCHLISTE EQUAL PAY

- INNOVATIV
- WETTBEWERBSFÄHIG
- ATTRAKTIV
- FLEXIBEL
- VERANTWORTUNGSVOLL



Verband deutscher
Unternehmerinnen

Cornelia H. Jahnel
Mail: cornelia.jahnel@vdu.de

Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU)
VdU Geschäftsstelle · Glinkastraße 32 · 10117 Berlin
Tel +49 30 200 59 19-0 · Fax +49 30 200 59 19-200
info@vdu.de · www.vdu.de



CI 29.11.22

13

Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten

Entgeltgleichheit im Betrieb – einige beliebte Mythen und Irrtümer. Und was daraus folgt.

virtuell, 1. Dezember 2022

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Hattingen

Mythos oder Irrtum Nr. 1

„Bei uns werden Frauen und Männer gleich bezahlt, wenn sie dieselbe Arbeit leisten. Damit ist Entgeltgleichheit sichergestellt!“

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Hattingen

2

Mythos oder Irrtum Nr. 1

„Bei uns werden Frauen und Männer gleich bezahlt, wenn sie dieselbe Arbeit leisten. Damit ist Entgeltgleichheit sichergestellt!“

Der Gleichheitsirrtum

- Der Rechtsgrundsatz der Entgeltgleichheit lautet: „Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Auch gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern muss also gleich bezahlt werden.
- So seit vielen Jahren im Recht verankert und nachlesbar in den §§ 1, 3 und 5 EntgTranspG.
- Gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern ist inhaltlich unterschiedliche Arbeit, die jedoch hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert ist.

Mythos oder Irrtum Nr. 1

„Bei uns werden Frauen und Männer gleich bezahlt, wenn sie dieselbe Arbeit leisten. Damit ist Entgeltgleichheit sichergestellt!“



Personalleiterin = Personalleiter

Bäckerin = Bäcker

Technikerin = Techniker

Assistentin = Assistent



Personalleiterin ? Produktionsleiter

Bäckereifachverkäuferin ? Bäcker

Erzieherin ? Techniker

Assistentin ? Facharbeiter

Mythos oder Irrtum Nr. 2

„Man kann bei unterschiedlichen Arbeiten gar nicht feststellen, ob sie gleichwertig sind. Das wäre ja Äpfel und Birnen zu vergleichen!“

Mythos oder Irrtum Nr. 2

„Man kann bei unterschiedlichen Arbeiten gar nicht feststellen, ob sie gleichwertig sind. Das wäre ja Äpfel und Birnen zu vergleichen!“

Der Mythos von Äpfeln und Birnen

- Genau dies ist die Aufgabe der Arbeitsbewertung, Bestandteil tariflicher Regelungen zur Eingruppierung und Entgeltordnungen sowie alltägliche Praxis bei der betrieblichen Eingruppierung.
- Wenn Tätigkeiten in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert werden, werden sie demzufolge (von den Tarifparteien) als gleichwertig angesehen.
- Bei der Feststellung der Gleichwertigkeit sind unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen, unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und ihrer individuellen Leistung. (§ 4 Abs. 2 EntgTranspG)

Mythos oder Irrtum Nr. 3

„Das Entgelttransparenzgesetz gilt nur für große Firmen in der Privatwirtschaft. Nicht für KMU und nicht im öffentlichen Dienst.“

Mythos oder Irrtum Nr. 3

„Das Entgelttransparenzgesetz gilt nur für große Firmen in der Privatwirtschaft. Nicht für KMU und nicht im öffentlichen Dienst.“

Der Mythos der Gesetzlosigkeit

- Der Abschnitt 1 des EntgTranspG (§§ 1 bis 9) gilt allgemein im Arbeitsrecht. Die hier enthaltenen Bestimmungen und Definitionen beruhen auf europäischen Gesetzen, Richtlinien und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.
- In den Abschnitten 2 bis 4 des EntgTranspG werden Maßnahmen zur Umsetzung der Entgelttransparenz und der Entgeltgleichheit beschrieben, die nur bestimmte Arbeitgeber ansprechen.
 - „Individueller Auskunftsanspruch“: private und öffentliche AG, mehr als 200 Beschäftigte
 - „betriebliche Prüfverfahren“: private AG, mehr als 500 Beschäftigte
 - „Berichtspflicht“: private AG, mehr als 500 Beschäftigte, lageberichtspflichtig nach HGB

Mythos oder Irrtum Nr. 4

„Bei uns gilt ein neutraler Tarifvertrag, der nicht nach Geschlecht unterscheidet. Damit ist Entgeltgleichheit garantiert.“

Mythos oder Irrtum Nr. 4

„Bei uns gilt ein neutraler Tarifvertrag, der nicht nach Geschlecht unterscheidet. Damit ist Entgeltgleichheit garantiert.“

Der Tarifirrtum

- Auch eine neutrale Vorschrift wie ein Tarifvertrag, der nicht nach Geschlecht differenziert, kann *„Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen“*.
- Dies wäre mittelbare Entgeltbenachteiligung nach § 3 Abs. 3 EntgTranspG. Sie ist genauso verboten wie die bekanntere unmittelbare Diskriminierung, die unmittelbar am Geschlecht anknüpft.
- Beispiel: Überwiegend weibliche Teilzeitkräfte oder Reinigungskräfte erhalten kein Urlaubsgeld (keine Leistungszulage, keine Altersversorgung).

Mythos oder Irrtum Nr. 5

„Ein Arbeitgeber muss sich an Tarifbestimmungen halten. Wenn sie benachteiligen, kann er nichts tun.“

Mythos oder Irrtum Nr. 5

„Ein Arbeitgeber muss sich an Tarifbestimmungen halten. Wenn sie benachteiligen, kann er nichts tun.“

Der Zuständigkeitsirrtum

- Ein einzelner Arbeitgeber kann zwar die Tarifregelung zwar nicht ändern, er ist jedoch verantwortlich für die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes in seinem Unternehmen.
- Nach § 8 EntgTranspG und nach § 7 Abs. 2 AGG sind diskriminierende Bestimmungen unwirksam und dürfen nicht angewendet werden.
- Der AG darf nicht darauf warten, bis die diskriminierende Regelung ersetzt wurde. (EuGH C-15/96 vom 15.1.1998 „Schöning-Kougebetopoulou“)

Mythos oder Irrtum Nr. 6

„Wenn Frauen weniger Entgelt fordern oder schlechter verhandeln, dann braucht der Arbeitgeber ihnen auch nicht mehr bezahlen.“

Mythos oder Irrtum Nr. 6

„Wenn Frauen weniger Entgelt fordern oder schlechter verhandeln, dann braucht der Arbeitgeber ihnen auch nicht mehr bezahlen.“

Der Mythos der Bescheidenheit

- Das Entgeltgleichheitsgebot gilt unabhängig davon, was eine Frau oder ein Mann fordert oder wie er oder sie verhandelt.
- Vor allem bei der Einstellung hätten Bewerber_innen auch gar keinen ausreichenden Zugriff auf Informationen darüber, was sie fordern könnten. (Solange die Vergütung der Stelle nicht in der Ausschreibung steht.)
- Die Verantwortung für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit liegt beim Arbeitgeber, nicht bei den Frauen. Es heißt auch nicht „Gleiches Entgelt für gleich hohe Forderungen“ oder „Gleiches Entgelt für gleiches Verhandlungsgeschick“.

Mythos oder Irrtum Nr. 7

„Über den eigenen Verdienst darf nicht gesprochen werden.“

Mythos oder Irrtum Nr. 7

„Über den eigenen Verdienst darf nicht gesprochen werden.“

Der Verschwiegenheitsirrtum

- Dieses Tabu hindert Beschäftigte daran zu erkennen, ob sie fair bezahlt werden. Und eine faire Bezahlung einzufordern, wenn sie nicht gegeben ist.
- Entsprechende Anweisungen oder Klauseln in Arbeitsverträgen sind nicht zulässig und somit unwirksam.
- So sah es bereits 2009 das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Az 2 Sa 183/09 vom 21.10.2009).

Mythos oder Irrtum Nr. 8

„Prüfungen der Entgeltgleichheit sind aufwändig und teuer! Und sie nutzen nichts.“

Mythos oder Irrtum Nr. 8

„Prüfungen der Entgeltgleichheit sind aufwändig und teuer! Und sie nutzen nichts.“

Der Aufwandsmythos

- Ab wann eine Prüfung als aufwändig angesehen wird, hängt davon ab, für wie wichtig man sie hält und welchen Nutzen man von ihr erwartet.
- Der Aufwand für eine Prüfung variiert und kann gestaltet werden.
- Der Nutzen liegt in größerer Transparenz über Fairness bei der Bezahlung (bzw. die Wege dahin) und damit
 - höherer Zufriedenheit, stärkerer Motivation und engerer Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen,
 - einem guten Image des Unternehmens am Arbeitsmarkt und besseren Chancen bei der Suche nach Fachkräften.

Und was daraus folgt.

Es gibt viele gute Gründe, im Betrieb

- das Thema Entgeltgleichheit auf die Agenda zu setzen,
- Transparenz über die Fairness bei der Bezahlung herzustellen,
- die Verwirklichung der Entgeltgleichheit sorgfältig zu prüfen,
- Maßnahmen einzuleiten, wo es noch Verbesserungsbedarf gibt,
- auch beim Entgelt faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen und
- als gleichstellungsorientiertes Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.



**AUF
GEHT'S!**

Fortentwicklung des EntgTranspG unter Bezugnahme auf europäische und internationale Beispiele

Vortrag am 07.06.2023 in Dresden
iRd Abschlussstagung des Projektes zu
Gender Pay Gap in Sachsen

Prof. Dr. Reingard Zimmer
HWR-Berlin

Inhalt des Vortrags

- I. Ausgangspunkt
- II. Konkreter Reformbedarf: Erkenntnisse aus der deutschen Rechtsdebatte
- III. Neue Verpflichtungen aus der Entgelttransparenz-Richtlinie
- IV. Positive Beispiele aus anderen Ländern

I. Ausgangspunkt

- Der durchschnittliche Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt aktuell in Deutschland unverändert 18 % (Destatis 2023).
 - Bereinigter Gender Pay Gap geringer.
 - Gender Pay Gap geringer bei Tarifbindung u. BR.
- Europaweit: Gender Pay Gap von 12,7 % (EU-KOM).
- EntgTranspG in Kraft seit Mitte 2017.
 - Kaum Klagen wegen Entgeltgleichheit → Mängeln des Gesetzes.
- EU-Entgelttransparenz-Richtlinie trat gestern in Kraft.
 - Umsetzung bis 7.6.2026 → Änderungsbedarf des EntgTRanspG.
- Positive Beispiele aus anderen Ländern können weitere Anregungen für Änderungen geben.

II. Konkreter Reformbedarf des EntgTranspG: Erkenntnisse aus der deutschen Rechtsdebatte

1. Auskunftsanspruch

- Zu hoher Schwellenwert: > 200 Beschäftigte (§ 12 Abs. 1).
 - Darunter fallen nur 0,7 % aller Betriebe, was lediglich 32 % der Beschäftigten betrifft.
 - Frühere Gesetzesentwürfe stellten ledl. auf > 15 Beschäftigte ab.
- Keine Begrenzung auf „Betrieb“ (§ 12 Abs. 2 Nr. 1), stattdessen Bezug auf „Unternehmen“.
- Abstellen auf Median der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts nicht ausreichend, zusätzlich notwendig:
 - Vergleich mit Median der eigenen Gruppe oder Gesamtgruppe beider Geschlechter, oder (zusätzlich zum Median)
 - Vergleich zwischen Durchschnittsentgelt der Vergleichsgruppe und Durchschnittsentgelt der eigenen Gruppe bzw. der Gesamtgruppe.

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

5

2. Ist ein individueller Auskunftsanspruch sinnvoll?

- 16 % der für den ersten Evaluationsbericht Befragten AN hatte vom Auskunftsanspruch keinen Gebrauch gemacht, da negative Folgen befürchtet wurden.
- Empfohlen wurden Maßnahmen, welche die Entgeltstrukturen und die Vergütungspolitik innerhalb der Unternehmen als Ganzes in den Blick nehmen – ähnlich der Ansatz der EU-RL.
- Sinnvoll: kollektive Durchsetzungsinstrumente.

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

6

3. Freiwilligkeit der betrieblichen Prüfverfahren

- Betriebliche Entlohnungspraxis in Bezug auf Entgeltdiskriminierung müsste verpflichtend überprüft werden.
 - „Nachhilfe“ aus Europa.

4. Berichtspflicht

- Bereits der erste Evaluationsbericht führte zutage, dass 16 % der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen der Pflicht nicht nachkommen wollten; insg. kommen nur 20 % aller berichtspflichtigen (Nicht-Daxx) Unternehmen ihrer Berichtspflicht (nach § 21 EntgTransG) nach.
- Notwendig: Sanktionen bei Verletzung der Berichtspflicht.
- Absenkung des Schwellenwerts von 500 Beschäftigten.

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

7

4. Weitere Empfehlungen

- Präzisierung des Umfangs der Einsichts- und Informationsrechte des Betriebsrats.
 - Aktuell gewährt § 13 Abs. 2 das Recht, die Bruttoentgeltlisten „einzusehen und auszuwerten“, wobei die Listen aufbereitet sein müssen.
 - Notwendig: körperliche Aushändigung.
- Keine Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen.

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

8

III. Neue Verpflichtungen aus der Entgelttransparenz- Richtlinie 2023/970/EU

1. Zugang zu Informationen Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin Berlin School of Economics and Law umfassender Ansatz

- AG müssen über das **Einstiegsentgelt oder die Entgeltspanne** der ausgeschriebenen Stelle informieren, (Stellenausschreibung oder anderweitig vor Vorstellungsgespräch), Art. 5 Abs. 1 RL.
 - Frage nach früheren Entgelten ist nicht zulässig (Art. 5 Abs. 2).
 - Klauseln, die eine Offenlegung des eigenen Entgelts ggü anderen verbieten, sind nicht zulässig (Art. 7 Abs. 5).
- Kriterien für die Festlegung des Entgelts und der Laufbahnentwicklung sind in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung zu stellen (Art. 6).
- Art. 7: Individuelles Auskunftsrecht (keine Änderungen zur aktuellen Rechtslage).

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

10

2. Berichtspflicht und Follow-Up



- Verpflichtung zur **jährlichen Berichterstattung** über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle für Unternehmen mit > 250 Beschäftigten an zuständige nationale Behörde (Art. 8 Abs. 1).
- Für kleinere Organisationen gilt Berichtspflicht nur alle drei Jahre, für Unternehmen mit weniger als 100 AN besteht keine Berichtspflicht.
- Wird im Bericht ein **Entgeltgefälle von mehr als 5 %** festgestellt, das nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann, müssen die Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern Maßnahmen in Form einer gemeinsamen Entgeltbewertung ergreifen (Art. 9 Abs. 1).

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

11

3. (Kollektive) Rechtsdurchsetzung



- **Gesetzliche Prozessstandschaft** für „Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und AN-Vertreter oder andere juristische Personen, die (...) ein berechtigtes Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben“ (Art. 13).
- Angemessene Entschädigung, welche die Diskriminierung tatsächlich ausgleicht und kompletter Ersatz des entstandenen Schadens (Art. 14 Abs. 1 - 3); keine Begrenzung durch Festlegung einer Obergrenze (Art. 14 Abs. 4).
- Sanktionen bei Verstößen – einschließlich Geldbußen – müssen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein (Art. 20).

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

12

4. Beweislast und Zugang zum Recht

- Nach Glaubhaftmachung von Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es dem AG zu beweisen, dass keine Entgeltdiskriminierung vorliegt, Art. 16 Abs. 1 (wie in Deutschland), aber:
 - Auf jeden Fall Beweislastumkehr, wenn AG Pflichten aus RL nicht erfüllt (Art. 16 Abs. 2).
 - Verbleibende Zweifel sind zugunsten der Klägerin auszulegen, Art. 16 Abs. 3.
- Verjährungsfristen für die Erhebung von Klagen betragen **mindestens drei Jahre**.
- Im Falle des Obsiegens hat die Gegenseite die RA- und Prozesskosten zu tragen (anders bei uns in erster Instanz vor Arbeitsgerichten), Art. 19.

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

13

IV. Positive Beispiele aus anderen Ländern

1. Island



- Spitzenreiter im World Economic Forum's Global Gender Gap Index seit 2009.
- 2018 Equal Pay Act wird eingeführt.
- Anwendungsbereich des Equal-Pay-Gesetzes: idR > 25 Beschäftigte.
- Unternehmen und Organisationen müssen eine Entgeltgleichheitspolitik definieren und einen genehmigten Gleichstellungsplan sowie einen Umsetzungsplan vorlegen.
- Tätigkeiten sind zu klassifizieren und (neutrale) Kriterien für die Anforderungen festzulegen.
 - Für jede Tätigkeit muss eine entsprechende Stellenbeschreibungen vorliegen.
 - Organisationseinheiten müssen sich selbst Standards und Ziele setzen, die mit ihrer Tätigkeit konsistent sind.

09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

15

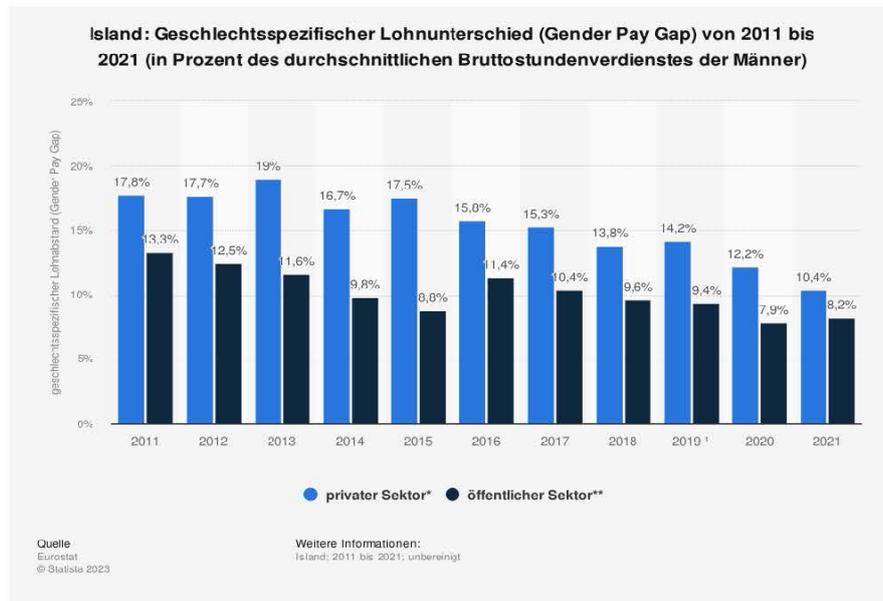
Forts. Island



- Branchenübergreifendes Audit- und Zertifizierungssystem, verpflichtend für alle Unternehmen > 25 Beschäftigten.
 - Equal-Pay-Zertifizierung auf Basis des eingeführten Entgeltgleichheitsstandards ÍST 85 (angelehnt an ISO-System).
 - Verfahren und Entscheidungen in Entgeltangelegenheiten beruhen auf objektiven Erwägungen und beinhalten keine geschlechtsspezifische Diskriminierung.
 - Für die erste Zertifizierung ist eine Gehaltsanalyse zu erstellen, danach: neue Überprüfung alle 3 Jahre.
 - Für jeden unsertifizierten Tag ist Strafe zu zahlen.
 - Im Center for Gender Equality werden sämtliche Unternehmen mit und ohne Zertifizierung registriert.
 - Kritik: Parteien hätten zu viel Freiheit bei der Umsetzung der Kriterien.
- Liegt keine Entgeltdiskriminierung vor, wird ein Lohngleichheits-Zertifikat ausgestellt.

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

16



09.10.2023

Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

17

2. Kanada – Provinz Ontario

- Verfahrensgesetz, das Tarifvertragsparteien dazu verpflichtet, kollektive Entgeltsysteme auf mögliche Diskriminierung zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten.

→ Es gäbe also viel einzuarbeiten bei einer Revision des Gesetzes ...

09.10.2023

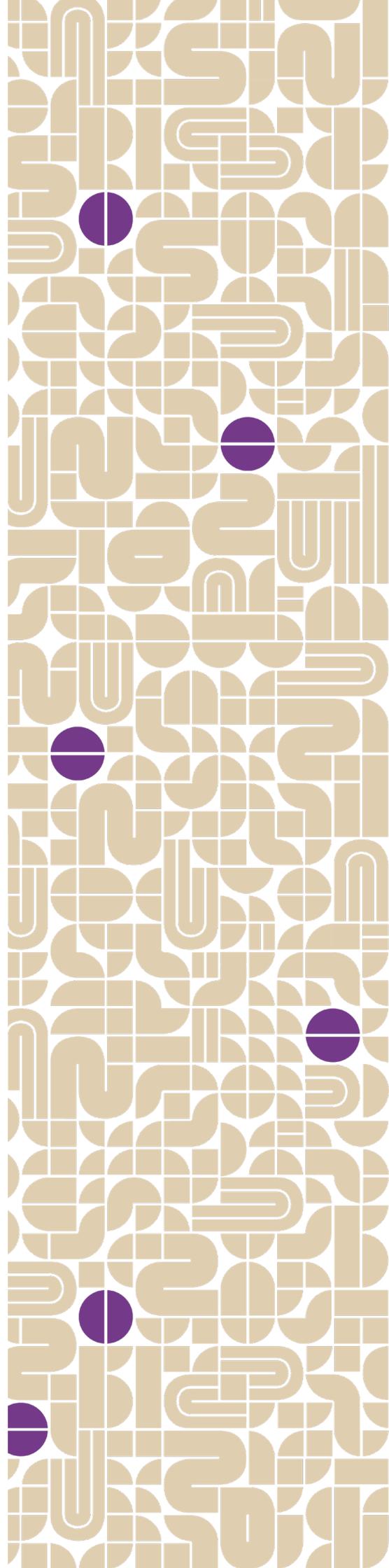
Prof. Dr. R. Zimmer, Prof. für
Arbeitsrecht

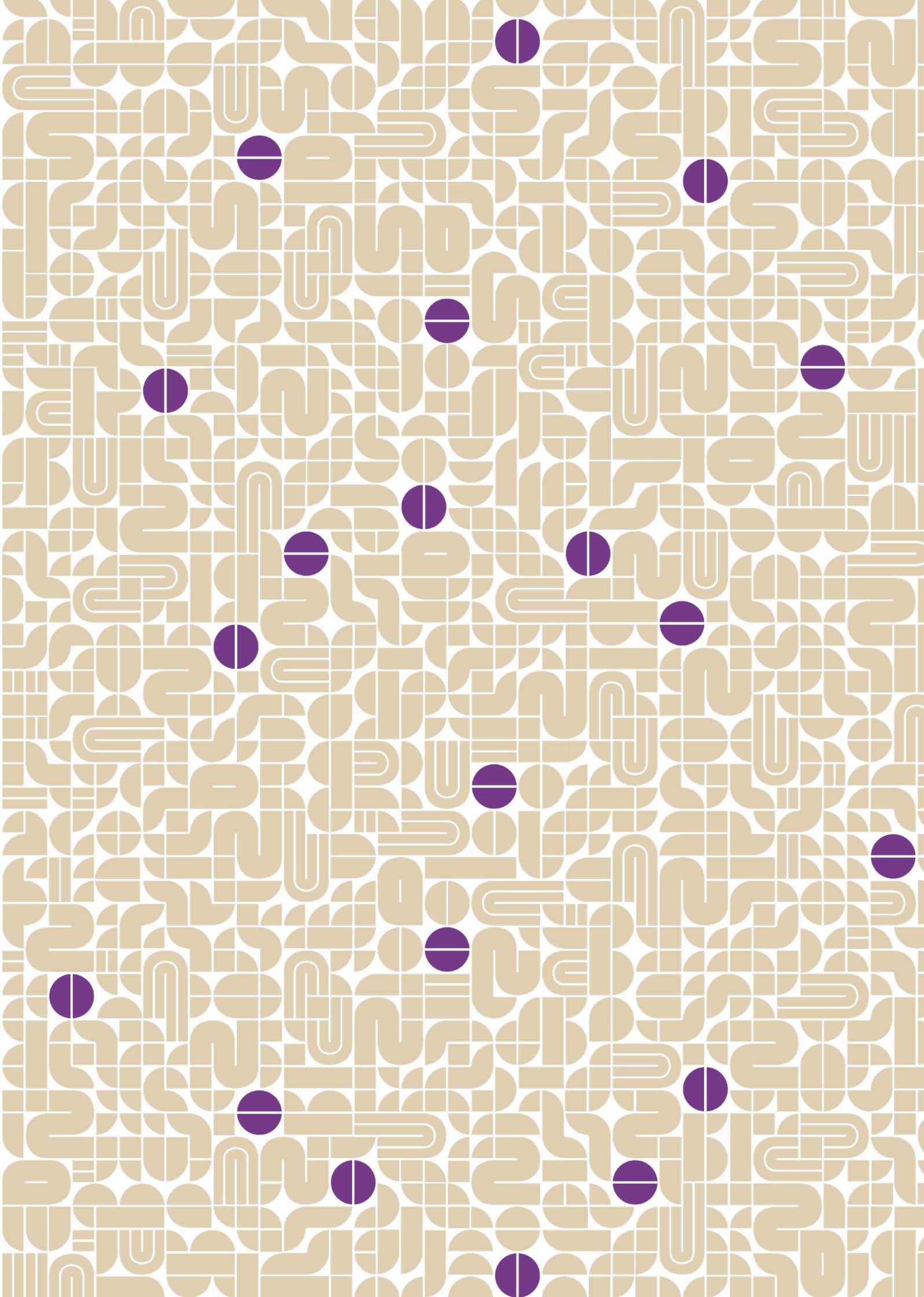
18

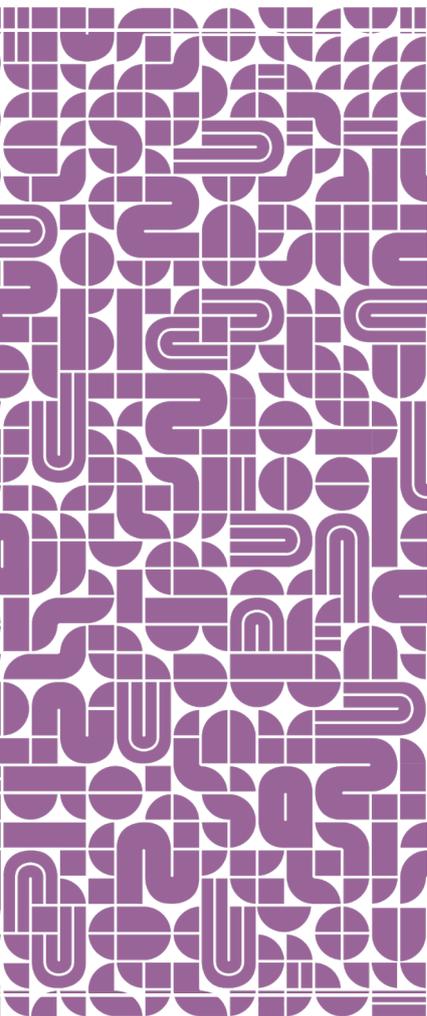
**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**



Reingard.Zimmer@hwr-berlin.de





**Herausgeber:**

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und
für Demokratie, Europa und Gleichstellung
01097 Dresden

Redaktion, Gestaltung und Satz:

lilazwei GmbH

Druck:

reprogress GmbH

Redaktionsschluss:

23.02.2024

Graphic Recording:

Antje Dennewitz

Diese Druckschrift kann kostenfrei bezogen werden bei:

Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung

Hammerweg 30, 01127 Dresden

Telefon: +49 351 210367172

Telefax: +49 351 2103681

E-Mail: publikationen@sachsen.de

www.publikationen.sachsen.de

Copyright

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt.

Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen
und der fotomechanischen Wiedergabe, sind
dem Herausgeber vorbehalten.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel
auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag
beschlossenen Haushaltes.

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im
Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der
Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von politischen Parteien
noch von deren Kandidaten oder Helfern zum Zwecke der Wahlwerbung
verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere
die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien
sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer
Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe
an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung.