

## **Dokumentation Workshop I „Gender Pay Gap in Sachsen – regional betrachtet“**

Am 3. November 2022 fand als Auftakt der gemeinsamen Workshopreihe des SMJusDEG sowie des DGB innerhalb des Modellprojekts Entgeltgleichheit der Onlineworkshop „Gender Pay Gap in Sachsen – regional betrachtet“ statt. Eingeladen waren neben den sächsischen Kommunen sowie den Wirtschafts- und Sozialpartnern auch Gleichstellungs- und Arbeitsmarktakteure.

Insgesamt nahmen an der virtuellen Veranstaltung 63 Personen teil, darunter vornehmlich Gleichstellungs- und Arbeitsmarktakteure, 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.

Im Fokus der Veranstaltung stand die Vermittlung von Informationen zum Stand der Entgeltlücke im Freistaat Sachsen sowie der regionenspezifische Austausch zu diesem Thema. In ihrem einleitenden Grußwort ging Frau Staatssekretärin Dr. Gesine Märtens (SMJusDEG) auf die Bedeutung von Entgeltgleichheit für ein zukunftsfähiges Sachsen sowie die Bemühungen im Rahmen des Modellprojektes Entgeltgleichheit um mehr Transparenz (u. a. Gender-Pay-Gap-Landkarte) und Wissensvermittlung durch die gemeinsame Workshopreihe mit dem DGB ein. Die Keynote der stellvertretenden Landesvorsitzenden des DGB-Bezirk Sachsen Daniela Kolbe befasste sich mit Handlungsmöglichkeiten auf tariflicher Ebene und appellierte vor allem an eine Ausweitung der Tarifbindung in Sachsen, das diesbezüglich bundesweit mit eines der Schlusslichter ist. Im Hauptvortrag stellte die Mitautorin Frau Dr. Michaela Fuchs die Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie“ (2022) vor, die die Bestandsaufnahme des Modellprojektes darstellt. Anschaulich ging sie eingangs nochmals auf die unterschiedlichen Berechnungsmethoden zur Darstellung des Gender Pay Gaps ein. Dabei wurde deutlich, dass die Analyse der IAB für Vollzeitbeschäftigte den Durchschnittslohn ermittelt und dafür auch Schätzungen der Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze vornimmt, um einer Lohnverzerrung entgegen zu wirken. In Sachsen lag der sog. unbereinigte Gender Pay, also die reine Bruttodurchschnittsverdienstlücke, im Jahr 2020 zum Nachteil von Frauen bei 7,6 Prozent. Der größte regionale Unterschied in der Entlohnung existiert in Zwickau (11,8 Prozent), der geringste in Görlitz (0,9 Prozent). Beim Vergleich von Frauen und Männern, die hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale gleich ausgestattet sind (sog. bereinigter Gender Pay Gap), ist der Lohnunterschied mit 11,7 Prozent höher. Demzufolge müssten Frauen aufgrund ihrer lohnrelevanten Merkmale zum Beispiel hinsichtlich des Berufes, der Qualifikation oder der Arbeitsmarkterfahrung eigentlich mehr verdienen als Männer. Diese bessere Ausstattung wird aber lohnmäßig nicht gewürdigt. Ein

wichtiger Hebel sei es aus Sicht der IAB, den Gender Pay Gap „in den Köpfen“ anzugehen, wozu nach vielfach Männer und Frauen niedrigere Löhne für Frauen immer noch als gerecht bewerten.

Da zwischen den sächsischen Regionen große Unterschiede bestehen, wurde das Programm durch drei Regionalpanels zur Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern ergänzt. Anhand von einführenden Fachimpulsen durch die Studienautorinnen der IAB sowie ergänzenden Praxisimpulsen aus der Sicht von Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, der Gewerkschaften sowie der Initiative der Arbeitsmarktmentoren Sachsen konnten die Teilnehmenden die jeweilige regionale Situation in den ehemaligen Direktionsbezirken Dresden, Chemnitz und Leipzig vertieft analysieren und Lösungsansätze erarbeiten. Die Ergebnisse der Panels wurden anschließend durch Teilnehmende in der Abschlusspräsentation vorgestellt und sollen in die für Juni 2023 avisierte Abschlussdokumentation der Workshopreihe einfließen.

#### Präsentationen

1. Keynote zum Thema Handlungsmöglichkeiten auf tariflicher Ebene (DGB Bezirk-Sachsen)
2. Fachvortrag zum Thema „Regionaler Gender Pay Gap in Sachsen“ (IAB)
3. Fachimpuls „Arbeitsmarktsituation für Frauen und Männer in der Region Dresden“ (IAB)
4. Praxisimpuls mit Erfahrungswerten aus Ostsachsen (**REVIERWENDE**)
5. Fachimpuls „Arbeitsmarktsituation für Frauen und Männer in der Region Chemnitz“ (IAB)
6. Praxisimpuls mit Erfahrungswerten aus Mittelsachsen (Kommunale Gleichstellungsbeauftragte LK Mittelsachsen)
7. Fachimpuls „Arbeitsmarktsituation für Frauen und Männer in der Region Leipzig“ (IAB)
8. Praxisimpuls mit Erfahrungswerten aus der Stadt Leipzig (Arbeitsmarktmentoren Leipzig - Faire Integration Sachsen)