

Petra Ganser, Kerstin Jerchel,
Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf:

Praxishandbuch Gleichbehandlung

www.verdi.de
www.vsa-verlag.de

Herausgeberin:
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Margret Mönig-Raane, Gerd Herzberg
Bundesverwaltung:
Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Ressort 3, Recht
Kontakt: Petra.Ganser@verdi.de/Kerstin.Jerchel@verdi.de

© VSA: Verlag 2011, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Alle Rechte vorbehalten

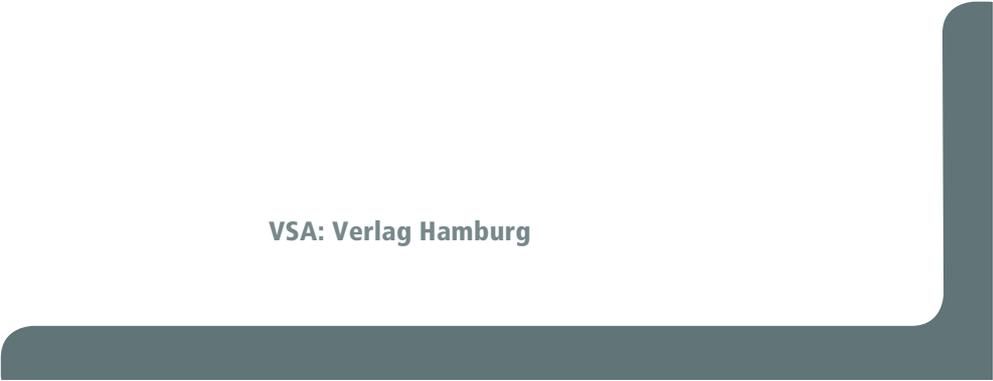
Konzeption/Gestaltung: gfp-kommunikation, Köln
Druck und Buchbindearbeiten: freiburger graphische betriebe
ISBN 978-3-89965-435-0



**PRAXISHANDBUCH
GLEICHBEHANDLUNG**

**UNGLEICHBEHANDLUNG VORBEUGEN
RECHTE NUTZEN
GLEICHSTELLUNG HERSTELLEN**

*Petra Ganser, Kerstin Jerchel,
Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf*



VSA: Verlag Hamburg

INHALTSVERZEICHNIS

10 **ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

12 **ZUR HANDHABUNG
DES HANDBUCHS**
Hinweise der Autorinnen

14 **HÖCHSTE ZEIT
FÜR GLEICHE TEILHABE**
Vorwort von
Margret Mönig-Raane
und Gerd Herzberg,
stellvertretende
ver.di-Vorsitzende

19 TEIL I GLEICHBEHANDLUNG BEIM ARBEITSENTGELT

22 **1. ZEHN PRÜFFRAGEN ZUR
ENTGELTGLEICHHEIT**

29 **2. PRÜFINSTRUMENTE**
- Geeignet: eg-check.de
- Ungeeignet: Logib-D

40 **3. ANFORDERUNGSBEZOGENES
GRUNDENTGELT**
- Ungleichbehandlung aufdecken:
· bei gleicher Arbeit
· bei gleichwertiger Arbeit
- Entgeltgleichheit gewährleisten

60 **4. STUFENAUFSTIEG BEIM
GRUNDENTGELT**
- Ungleichbehandlung aufdecken
- Entgeltgleichheit gewährleisten

68 **5. LEISTUNGSVERGÜTUNG**
- Ungleichbehandlung aufdecken
- Entgeltgleichheit gewährleisten

79 **6. ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG**
- Die Ausgangslage
- Ungleichbehandlung aufdecken
- Entgeltgleichheit gewährleisten

88 **7. ERSCHWERNISZUSCHLÄGE**
- Erschwernisse geschlechts-
neutral definieren und bezahlen
- Ungleichbehandlung aufdecken
- Entgeltgleichheit gewährleisten

102	8. BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	170	1. LAGE UND DAUER DER ARBEITSZEIT
	- Die Ausgangslage		- Zahlen und Fakten
	- Ungleichbehandlung aufdecken		- Ungleichbehandlung feststellen
	- Entgeltgleichheit gewährleisten		- Chancengleichheit gewährleisten
119	9. TIPPS	183	2. TEILZEITARBEIT
	- Links		- Zahlen und Fakten
	- Literaturhinweise		- Ungleichbehandlung feststellen
	- Wichtige Gerichtsurteile		- Gleichbehandlung gewährleisten
124	10. ANHANG	195	3. ARBEITSBEFREIUNGEN
125	- Regelungs-Check zum anforde- rungsbezogenen Grundentgelt		- Ungleichbehandlung feststellen
130	- Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Soll-Bewertung)		- Gleichbehandlung gewährleisten
156	- Regelungs-Check zur Leistungs- vergütung	198	4. UNTERBRECHUNGSZEITEN
			- Ungleichbehandlung feststellen
			- Gleichbehandlung gewährleisten
		203	5. ELTERNZEIT
			- Ungleichverteilung feststellen
			- Gleichverteilung herstellen

INHALTSVERZEICHNIS

- 210 **6. PFLEGEZEIT**
- Chancen und Risiken erkennen
 - Gleichbehandlung gewährleisten
- 219 **7. TIPPS**
- Links
 - Literaturhinweise
 - Wichtige Gerichtsurteile

225 TEIL III **GLEICHBEHANDLUNG BEI** **DER BESCHÄFTIGUNG**

- 228 **1. EINSTELLUNG UND BERUFLICHER AUFSTIEG**
- Ungleichbehandlung aufdecken:
 - Stellenausschreibung
 - Personalauswahlentscheidung
 - Leistungsbeurteilung
 - Weiterbeschäftigungsbedingungen nach der Elternzeit
 - Gleichbehandlung gewährleisten
- 257 **2. PREKÄRE BESCHÄFTIGUNGS-VERHÄLTNISSE**
- Zahlen und Fakten
 - Ungleichbehandlung aufdecken
 - Gleichbehandlung gewährleisten
- 270 **3. BERUFLICHE WEITERBILDUNG**
- Zahlen und Fakten
 - Ungleichbehandlung aufdecken
 - Gleichbehandlung gewährleisten

		329 TEIL IV	
		UNGLEICHBEHANDLUNG	
		VORBEUGEN – RECHTE NUTZEN –	
		RECHTSWEG BESCHREITEN	
284	4. GESUNDHEITSSCHUTZ		
	- Zahlen und Fakten		
	- Ungleichbehandlung aufdecken		
	- Gleichbehandlung gewährleisten		
301	5. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES		
	- Ungleichbehandlung aufdecken:		
	· Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen		
	· Sonderfälle: Kündigung während Elternzeit oder Schwangerschaft		
	· Abfindungen bei Teilzeitarbeit		
	- Gleichbehandlung gewährleisten		
314	6. BESCHÄFTIGUNGSSCHUTZ DURCH ABSENKUNG DES ENTGELTS?		
	- Zahlen und Fakten		
	- Ungleichbehandlung aufdecken		
	- Gleichstellung gewährleisten		
322	7. TIPPS		
	- Links		
	- Literaturhinweise		
	- Wichtige Gerichtsurteile		
332	1. UNGLEICHBEHANDLUNG VORBEUGEN		
	- Pflichten des Arbeitgebers		
	- Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen		
	- Rolle der Gleichstellungsbeauftragten		
	- Versäumnisse des Staates		
342	2. RECHTE NUTZEN		
	- Rechte der Betroffenen		
	- Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen		
	- Rechte der Gleichstellungsbeauftragten		
359	3. RECHTSWEG BESCHREITEN		
	- Der ver.di-Rechtsschutz		
	- Der Weg zum Arbeitsgericht		
	- Die Entscheidung und ihre Folgen		
	- Mit Unterstützung ans Ziel		
369	4. TIPPS		
	- Literaturhinweise		
	- Wichtige Gerichtsurteile		

INHALTSVERZEICHNIS

373 TEIL V GLEICHSTELLUNG IN GANG SETZEN

- 376 **1. DAS „PROJEKT GLEICHSTELLUNG“ SYSTEMATISCH PLANEN**
- So wird's was
- Darauf lässt sich bauen
- 384 **2. GLEICHSTELLUNG FÖRDERN DURCH GESCHLECHTSNEUTRALE SPRACHE**
- 389 **3. TIPPS**
- Literaturverzeichnis

393 ANHANG: DIE WICHTIGSTEN GESETZ- LICHEN GRUNDLAGEN

- 394 1. Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, AEUV (Auszug)
- 395 2. Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 18.12.2000 (Auszüge)
- 396 3. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5.7.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, Neufassung (Auszüge)
- 403 4. Elternurlaubsrichtlinie, Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 18.3.2010, (Auszüge)
- 404 5. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG (Auszüge)
- 408 6. Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG (Auszüge)



INHALTSVERZEICHNIS

- 412 7. Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, BEEG (Auszüge)
- 415 8. Sozialgesetzbuch (SGB) IV, Geringfügige und geringfügige selbstständige Beschäftigung (Auszüge)

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABAKABA – Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch

AltEinkG – Alterseinkünftegesetz

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AES – Adult Education Survey

AEUV – Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

AltTZG – Altersteilzeitgesetz

ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz

BAG – Bundesarbeitsgericht

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

BDA – Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände

BEEG – Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

BetrAVG – Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch

BGleig – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes

BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

BPersVG – Bundespersonalvertretungsgesetz

BSW – Berichtssystem Weiterbildung

BVerwG – Bundesverwaltungsgericht

CEEP – Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund

DGUV – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

EG – Europäische Gemeinschaft

EGB – Europäischer Gewerkschaftsbund

EuGH – Europäischer Gerichtshof

EWG – Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EG-Vorläufer)

Flexi II – Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

GG – Grundgesetz

KfW – Kreditanstalt für Wiederaufbau

KSchG – Kündigungsschutzgesetz

LAG – Landesarbeitsgericht

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
(engl.: Organisation for Economic Cooperation and Development)

NJC – National Joint Council

PflegeZG – Gesetz über die Pflegezeit

SGB – Sozialgesetzbuch

TVATZ – Tarifvertrag Altersteilzeit

TVöD – Tarifvertrag öffentlicher Dienst

TzBfG – Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

UNICE – Europäischer Arbeitgeberverband, ab 2007: BusinessEurope

VG – Verwaltungsgericht

ZUR HANDHABUNG DES HANDBUCHES

Hinweise der Autorinnen

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

mit diesem Handbuch legen wir einen praxisorientierten Beitrag zur umfassenden Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt vor.

- Mithilfe dieses Handbuches wird es nicht nur möglich sein, vorhandene Ungleichbehandlungen aufzudecken und zu überwinden, sondern auch neuen Ungleichbehandlungen vorzubeugen.

LEITFADEN FÜR DIE TARIFFPOLITIK:

Dieses Handbuch ist zum einen als Handlungsleitfaden für die Mitglieder von Tarifkommissionen gedacht, um diese für die Geschlechtergleichstellung im Tarifvertrag zu sensibilisieren. Sie erhalten mit diesem Handbuch einen Überblick über zahlreiche Bereiche, in denen in Tarifverträgen Diskriminierungspotenzial enthalten sein kann. So können sie mit Argumenten gut gerüstet in die kommenden Verhandlungen gehen, um diskriminierungsfreie Tarifverträge zu vereinbaren.

HILFE FÜR DIE BETRIEBLICHEN INTERESSENVERTRETUNGEN:

Das Handbuch bietet zum anderen konkrete Arbeitshilfen für die betriebliche Ebene an. Hierdurch werden die Interessenvertretungen unterstützt, aktiv im Betrieb für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen. Mithilfe des Handbuchs ist es besser als bisher möglich, bestehende Ungleichbehandlungen aufzuspüren und dagegen vorzugehen. Hierzu wurden insbesondere der *Entgeltgleichheits-Check* (*eg-check.de*) mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung, sowie „*Diskriminierungs-Checks*“ und *weitere Instrumente* entwickelt, die im Handbuch vorgestellt werden.

ANGEBOT AN DIE PERSONALVERANT- WORTLICHEN:

Das Handbuch ist auch ein Angebot an Personalverantwortliche, gemeinsam mit betrieblichen Interessenvertretungen und – für den Bereich der öffentlichen Verwaltung – mit Gleichstellungsbeauftragten der Gleichbehandlung im Betrieb zum Durchbruch zu verhelfen.

ERMUTIGUNG FÜR BETROFFENE:

Die betroffenen Beschäftigten will das Handbuch darin bestärken, sich Verbündete in ver.di und in ihrem Betrieb zu suchen. Mit deren Hilfe können die Betroffenen ihre Rechte durchsetzen, sei es auf dem betrieblichen Verhandlungswege oder durch rechtliche Unterstützung von ver.di.

DAS HANDBUCH IST IN FÜNF TEILE

GEGLIEDERT: Jeder Teil – *Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Beschäftigung, Vorbeugen und Rechte nutzen, Aktiv werden* – ist nach inhaltlichen Aspekten in verschiedene Kapitel untergliedert. Im Teil „Gleichbehandlung beim Entgelt“ sind das z. B. die Themen Grundentgelt, Stufenaufstieg, Leistungsentgelt, Überstundenvergütung, Erschwerniszuschläge und betriebliche Altersvorsorge. Jedes Kapitel liefert Zahlen, Fakten und Handlungsvorschläge. Immer gehen wir den beiden Grundfragen nach: Wie kann erstens Ungleichbehandlung aufgedeckt und zweitens die Gleichbehandlung gewährleistet werden? Tipps – Links, Literaturhinweise, wichtige Gerichtsurteile, Anhänge mit wichtigen Arbeitsmaterialien – „runden“ stets ein Kapitel ab.

WIR HABEN UNS UM LESEFREUND-

LICHKEIT BEMÜHT: Deshalb gibt es im Handbuch keine Fußnoten, aber dafür umso mehr Abbildungen mit systematisierten Informationen wie Checklisten, Vergleichen und Beispielen zum Einsatz der von uns entwickelten Arbeitsinstrumente. Da, wo wir Bezug auf andere Autoren/-innen nehmen, werden diese im Text und unter den Literaturhinweisen erwähnt. Beispiele aus und für die Praxis sind grafisch besonders hervorgehoben. Die im

Handbuch abgedruckten Checklisten stehen auf <https://entgeltgleichheit.verdi.de/handbuch-gleichbehandlung> zum Download zur Verfügung.

NICHT VERGESSEN: Das Handbuch gibt Hinweise für eine komplexe Rechtsstrategie, um der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zum Durchbruch zu verhelfen. Aber nur durch eine qualifizierte Rechtsberatung und Rechtsvertretung sowie die gleichzeitige Unterstützung der Betroffenen im Betrieb wird dieses Ziel erreicht werden können.

- Wir wünschen allen Leser/-innen eine spannende Lektüre und den Anwender/-innen viel Erfolg bei der Umsetzung der Ziele dieses Handbuchs!

Petra Ganser

ver.di Bundesverwaltung
Ressort 2; Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Kerstin Jerchel

ver.di Bundesverwaltung
Ressort 3; Bereich Recht/Rechtspolitik

Dr. Andrea Jochmann-Döll

freie Wissenschaftlerin und Beraterin

Dr. Karin Tondorf

freie Wissenschaftlerin und Beraterin

HÖCHSTE ZEIT FÜR GLEICHE TEILHABE

*Vorwort von
Margret Mönig-Raane
und Gerd Herzberg*

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) strebt seit ihrer Gründung die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben an. Ebenso setzt sie sich für diskriminierungsfreie Tarifverträge ein. Als erste Gewerkschaft überhaupt hat ver.di das Prinzip des Gender Mainstreaming in ihrer Satzung verankert. Außerdem hat ver.di festgelegt, bestehende Tarifvereinbarungen auf mögliche Diskriminierung abzuklopfen und Benachteiligungen abzubauen.

ver.di lässt sich auch an den eigenen Taten messen: Die Gewerkschaft hat beispielsweise früh den Querschnittsbereich „Genderpolitik“ eingerichtet. Zudem gibt es für alle ver.di-Gremien eine verbindliche Quotenregelung.

Unsere Gewerkschaft hat darüber hinaus immer wieder gesellschaftspolitische Diskussionen angestoßen. So hat sich ver.di intensiv an der Debatte um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beteiligt. Weitere

Verbesserungen und Änderungen des Gesetzes sind allerdings nötig, damit die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben Realität werden kann. Immer noch fehlen Regelungen wie etwa ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und ein Entgeltgleichheitsgesetz. Die Politik hat sich bisher wenig entgegenkommend gezeigt.

ver.di will erreichen, dass prekäre Beschäftigung abgebaut wird: Denn von dieser Form der Arbeit sind vor allem Frauen betroffen. Für geringfügige Beschäftigung, die zu 70 % Frauen ausüben, muss die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse gelten. Unsere Gewerkschaft fordert eine Sozialversicherungspflicht „ab dem ersten Euro“. Wer in Teilzeit arbeitet oder befristet beschäftigt ist, muss unter den gesetzlichen Diskriminierungsschutz fallen.

ver.di hat bestehende Tarifverträge kritisch unter die Lupe genommen: In der Folge wurden für die Tarifbereiche des öffentlichen Dienstes sowie des Einzelhandels neue Arbeitsbewertungssysteme entwickelt und in die Diskussion gebracht. In ein Qualifizierungskonzept für ehrenamtliche Tarifkommissionsmitglieder bezog der Fachbereich Telekom ausdrücklich den Aspekt Gender Mainstreaming ein. Und schließlich bietet

der Bereich Gemeinden ein spezielles Training für Kolleginnen an, die für die Mitarbeit in Tarifkommissionen gewonnen werden sollen.

Tarifverträge sollen nicht allein „harte“ Diskriminierungen beseitigen: Die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten ist eine wichtige Aufgabe, aber Gleichstellung in der Tarifpolitik bedeutet auch, die vielfältigen Interessen der Beschäftigten und der Gewerkschaftsmitglieder in Tarifverträgen abzubilden.

Unverändert schlecht ist es um die Gleichstellung in den Aufsichtsräten der Unternehmen bestellt: Der Frauenanteil verharrt unter 10 %. Während auf der Arbeitnehmerseite immerhin jedes sechste Mandat von einer Frau ausgeübt wird, ist es bei den Kapitaleignern eines von 26.

ver.di muss feststellen, dass die gesellschaftliche Gleichstellung der Frauen nur schrittweise vorankommt: Frauen bleibt der Aufstieg in Führungspositionen allzu oft verschlossen. Da Selbstverpflichtungen nur begrenzt wirken, fordern wir Quotenregelungen, Anreizsysteme, aber auch politischen Druck, um die Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben zu fördern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte nicht länger als „Frauenthema“ abgehandelt werden:

Mütter und Väter müssen gleichermaßen die Verantwortung für die Vereinbarkeit übernehmen. Frauen brauchen die gleichen Berufs- und Karrierechancen wie Männer. Und Familienarbeit muss selbstverständlich von Männern geleistet werden können, ohne dass sie schief angesehen werden oder Schwierigkeiten bei der Rückkehr in den Beruf haben.

Neben dem Staat sind die Unternehmen aufgefordert, etwas für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Beschäftigten zu tun: Familien wünschen sich eine betriebliche Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitszeiten. Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels sollte sich ein solches Entgegenkommen der Unternehmen lohnen.

Immer noch sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern eklatant:

In Deutschland betrug die Differenz im Jahr 2009 durchschnittlich 23 %, während sie im EU-Durchschnitt „nur“ bei 17,4 % lag. Die Einkommensunterschiede ziehen sich durch alle Branchen. In keinem Wirtschaftszweig verdienten Frauen im Durchschnitt mehr als Männer. Zudem werden Niedriglöhne vor allem in frauendominierten Dienstleistungsbereufen gezahlt. Prämien, Zulagen oder

Überstundenzuschläge gibt es hingegen vorwiegend in männerdominierten Branchen. ver.di fordert die Beseitigung von Entgeltdiskriminierung.

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen hängen nicht allein mit den verschiedenen Machtverhältnissen in unterschiedlichen Branchen zusammen. Nach wie vor werden in unserer Gesellschaft Tätigkeiten unterbewertet, die typischerweise Frauen ausüben bzw. ihnen als „typisch weiblich“ zugeschrieben werden.

Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ greift zu kurz: Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Bundesregierung auf eben dieses Prinzip setzt und den Einsatz der Methode „Logib-D“ bewirbt (vgl. Seite 29 f). Denn um die Benachteiligung von Frauen abzubauen, muss dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ Geltung verschafft werden.

Aus Sicht von ver.di müssen Entgeltregelungen und die betriebliche Entgeltpraxis gründlich untersucht werden: Dass nämlich Arbeit „personenunabhängig und damit geschlechtsneutral“ bewertet wird, trifft nicht zu. Ein wirksames Prüfinstrument ist der Entgeltgleichheitstest „eg-check.de“, der in diesem Handbuch ausführlich erläutert wird. Er

wurde von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll mit Unterstützung der Hans Böckler Stiftung entwickelt. Mit ihm werden alle Vergütungsbestandteile auf mögliche Diskriminierungen durchleuchtet.

Unser Ziel ist es, Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern zu beseitigen und eine bessere Entlohnung von Niedriglohngruppen zu erreichen: ver.di fordert seit Langem einen gesetzlichen Mindestlohn, der die Erwerbseinkommen vieler Frauen verbessern würde. In anderen europäischen Ländern hat sich gezeigt, dass ein gesetzlicher Mindestlohn sich positiv auf die Einkommen der Frauen auswirkt. In Großbritannien etwa ist der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bereits kurz nach Einführung des Mindestlohns um einen Prozentpunkt gesunken.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ver.di greift mit dem vorliegenden Handbuch das facettenreiche Thema der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben umfassend auf und zeigt, wie Gewerkschaftsmitglieder, betriebliche Interessenvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragte die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Arbeitswelt voranbringen können.

HÖCHSTE ZEIT FÜR GLEICHE TEILHABE

Die Hälfte der ver.di-Mitglieder sind Frauen – auch deshalb ist es unsere Verpflichtung, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben beizutragen.

Es ist an der Zeit, dass die gleichen gesellschaftlichen, politischen, rechtlichen und ökonomischen Teilhabechancen von Frauen und Männern Wirklichkeit werden!



Margret Mönig-Raane
Stellvertretende ver.di-Vorsitzende



Gerd Herzberg
Stellvertretender ver.di-Vorsitzender