Entgeltgleichheit in Deutschland*

Gisela Ludewig
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht / Mitglied der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Berlin

Wie sieht es aktuell in Deutschland mit dem Gender Pay Gap aus? Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen ist bei uns leider größer als im europäischen Durchschnitt, aber ich will nicht die altbekannten Zahlen wiederholen, sondern darstellen, was zu tun ist, um die Entgeltdiskriminierung endlich zu überwinden.

Zunächst ein kurzer Blick auf die Gründe für das unterschiedliche Entgelt von Männern und Frauen:

- Vereinbarkeit von **Beruf und Familie**
  Es sind auch heute noch immer ganz überwiegend die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unterbrechen oder zumindest ihre Arbeitszeit reduzieren.
- **Beschäftigungsdiskriminierung**, Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt
  Obwohl (mindestens) gleich gut qualifiziert, haben Frauen nicht den gleichen Zugang zu Führungspositionen wie Männer, und sie sehen sich oft gezwungen, weniger qualifizierte und schlechter bezahlte Arbeit anzunehmen.
- Und schließlich: **Entgeltdiskriminierung**
  Frauen erhalten für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein geringeres Entgelt als vergleichbare Männer – dies ist das Thema der nachfolgenden Ausführungen:

Es gab tatsächlich eine Zeit, in der Tarifverträge vorsahen, dass Frauen bei gleicher Arbeit nur 70 Prozent des den Männern zustehenden Entgelts beanspruchen konnten. 1955 stellte das BAG fest, dass derartige Regelungen gegen den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit verstoßen, der sich aus dem Gleichberechtigungsgrundsatz und dem Benachteiligungsverbot nach Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG ergibt, und erklärten nur solche Lohndifferenzierungen für zulässig, die auch bei Männern vorgenommen werden (BAG, 15.01.1955 – 1 AZR 305/54).

Heute knüpfen Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bei der Eingruppierung nicht mehr an das Geschlecht an. Eine Busfahrerin ist beispielsweise genauso eingruppiert wie ein Busfahrer. Damit ist aber noch nicht gewährleistet, dass Frauen in allen Fällen bei gleicher Arbeit immer auch das gleiche Entgelt erhalten wie Männer. Oft wird bei an sich gleicher Arbeit nach vermeintlichen Unterschieden gesucht oder Männern eine Zulage gezahlt.

Und bekanntlich besteht nach Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) der Anspruch auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen nicht nur bei gleicher, sondern ausdrücklich auch bei gleichwertiger Arbeit.

Wörtlich heißt es in Art. 157 AEUV: *Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher*. Der deutsche Staat hat diese Verpflichtung bis heute nicht erfüllt – obwohl sie schon seit den Römischen Verträgen von 1957 gilt.

Ich komme gleich zurück auf die Problematik, wie festgestellt werden kann, ob eine Arbeit gleichwertig ist – zunächst sei kurz dargestellt, wie es in Deutschland mit der rechtlichen Umsetzung des europarechtlichen Entgeltgleichheitsgebots aussieht.

Von 1980 (!) bis August 2006 war der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Mann und Frau ausdrücklich im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt, die Vorschrift lautete:

„Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts."

2006 ist diese Vorschrift außer Kraft getreten, seither gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Verbot der Entgeltdiskriminierung ergibt sich heute aus der Zusammenschau von § 7 Abs. 1 und §§ 1, 2 Abs.1 Nr. 2 AGG. Nach § 7 Abs.1 dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden – zu diesen Gründen gehört auch das Geschlecht. Und nach § 2 Abs.1 Nr. 2 sind Benachteiligungen unter anderem wegen des Geschlechts unzulässig in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, *einschließlich des Arbeitsentgelts*. Alles klar?

Wenn eine Frau meint, dass sie für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht das gleiche Entgelt erhält wie der vergleichbare Mann, muss sie dies innerhalb von zwei Monaten schriftlich bei ihrem Arbeitgeber geltend machen und kann danach – gem. § 61b ArbGG innerhalb weiterer 3 Monate – beim Arbeitsgericht auf Zahlung einer Entschädigung klagen, wobei es reicht, wenn sie Indizien für ihre Benachteiligung vorträgt. Wenn der Arbeitgeber diese nicht widerlegen kann, muss er der Arbeitnehmerin künftig das gleiche Entgelt zahlen wie vergleichbaren Männern – rückwirkend aber nur für max. 3 Jahre, die Dauer der gesetzlichen Verjährungsfrist. Oft gelten aber die wesentlich kürzeren tarifliche Ausschlussfristen, verbreitet von drei Monaten.

Für Entschädigungen in Fällen der Entgeltdiskriminierung gilt keine Höchstgrenze – trotzdem sind deutsche Arbeitsgerichte sehr zurückhaltend, und gehen fast nie über die Summe von drei Bruttomonatsgehältern hinaus, obwohl diese Grenze nur für Diskriminierung bei Einstellungen gilt, und obwohl der Europäische Gerichtshof (EuGH) schon 1984 entschieden hatte, dass eine Entschädigung, damit ihre Wirksamkeit und ihre abschreckende Wirkung gewährleistet sind, in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen müsse.

* Dieser Aufsatz basiert auf einem Vortrag, den die Verfasserin am 06. März 2015 auf dem 15. Kongress der European Women Laywers Association (EWLA) in Lille, Frankreich, in englischer Sprache gehalten hat.

https://doi.org/10.5771/1866-377X-2015-4-195
Generiert durch IP '13.59.108.218', am 14.11.2024, 01:20:37.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Eines des wenigen lobenswerten Urteile gab es im August 2014 vom LAG Mainz, das einer Arbeitnehmerin neben Entgeltnachzahlungen – für die letzten vier Jahre eine Differenz von über 7.000,00 Euro – eine Entschädigung von 6.000,00 Euro zusprach, weil sie jahrelang ein geringeres Entgelt erhalten hatte als die Männer, die die gleiche Arbeit ausübten. Es betonte, dass Benachteiligungen wegen des Geschlechts regelmäßig eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellen, die unabhängig von materiellen Ansprüchen für alle Personen einheitlich bewertet werden müsse.

Solche Gerichtsverfahren sind selten und noch seltener erfolgreich. Das Instrument der Individualklage entfaltet kaum Wirkung.

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist Deutschland seiner Verpflichtung zur tatsächlichen Durchsetzung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nicht nachgekommen, denn ein formaler Umsetzungsakt allein reicht hierfür nicht aus. Erforderlich sind effektive, wirksame Instrumente, damit das Grundrecht auf Entgeltgleichheit Beachtung findet.

Zwar wurde 2006 mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eine neue Stelle im Ressort des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend errichtet, als Anlaufstelle für alle Menschen, die sich wegen der im AGG genannten Gründe benachteiligt fühlen, also der ethnischen Herkunft, der Religion, einer Behinderung, der sexuellen Identität, des Alters – oder des Geschlechts.

Diese Stelle hat folgende Aufgaben: Information, Beratung von Betroffenen und auf Wunsch Unterstützung bei einer gütlichen Beilegung, Öffentlichkeitsarbeit, Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen, Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen, regelmäßige Vorlage eines Berichtes an den Deutschen Bundestag, verbunden mit Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Benachteiligungen. Eine effektive Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsrechts, insbesondere des Anspruchs von Frauen auf Entgeltgleichheit ist so – ohne Überwachungsaufgaben und flankierende Befugnisse – nicht möglich.

Die Geltendmachung einer Benachteiligung erfordert immer einen Vergleich mit den Bevorzugten, und hierfür bedarf es der Information über deren Situation. Aber in vielen deutschen Arbeitsverträgen findet sich die Klausel, dass Arbeitnehmer zum Stillschweigen über das eigene Entgelt verpflichtet sind. Dass derartige Verschwiegenheitsklauseln unwirksam sind, weil sie Arbeitnehmerinnen „daran hindern, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen", wie ein LAG bereits 2009 betont hat, ist in den Betrieben kaum bekannt.

Dass das Entgeltsystem transparent, nachvollziehbar und überprüfbar sein muss, hat der Europäische Gerichtshof bereits 1989 und 1990 festgestellt, in den Urteilen „Danfoss" und „Barber".

Die Herstellung von Transparenz war bereits ein wichtiger Punkt im Entwurf eines Entgeltgleichheitsgesetzes, das die Oppositionsparteien vorgelegt hatten, das aber von den damaligen Regierungsparteien im Frühjahr 2013 abgelehnt wurde. Im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung vom Dezember 2013 heißt es nun, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist.

Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" besser zur Geltung zu bringen, wollen die derzeitigen Regierungsparteien mehr Transparenz herstellen, unter anderem durch Festlegung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und Unternehmen sollen dazu aufgefordert werden, mit Hilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertretungen im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen. Die Regierungsparteien haben sich verpflichtet, gemeinsam mit den Tarifpartnern eine Initiative zu starten, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden.

Hierzu hatte der *Deutsche Juristinnenbund (djb)* bereits 2009 konkrete Empfehlungen formuliert.

Bis heute liegt ein Gesetzentwurf zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots noch nicht vor, so dass ich Einzelheiten leider nicht berichten kann. Ob ein Gesetz bis Ende der Legislaturperiode im Oktober 2017 in Kraft treten wird und ob es effektive Regelungen enthalten wird, beispielsweise auch Sanktionen bei Nichtbefolgung der Vorgaben, oder ob es weitgehend bei Appellen an freiwillige Initiativen der Betriebe und Tarifvertragsparteien bleiben wird, ist abzuwarten.

Obwohl Kollektivverträge heute bei gleicher Arbeit von Frauen und Männern auch das gleiche Entgelt vorsehen, ist damit nicht garantiert, dass beide am Monatsende auch tatsächlich dasselbe Bruttoeinkommen erhalten. Wenn Männer vom Arbeitgeber beispielsweise freiwillige individuelle Zulagen erhalten, die sich nicht aus einem kollektiven Entgeltsystem ergeben, so ist dies für die benachteiligten Frauen nicht erkennbar, weil die Einzelne bisher keinen Auskunftsanspruch über alle Entgeltbestandteile hat, die männlichen Beschäftigten für eine gleiche Tätigkeit gezahlt werden. Und bei gleichwertiger Arbeit ist das Erkennen von Entgeltdiskriminierung noch um einiges schwieriger.

Die Frage, welche Arbeit welchen Wert hat, kann nach unterschiedlichen Methoden beantwortet werden.

Die bisher verbreiteten Arbeitsbewertungsverfahren leiden jedoch regelmäßig daran, dass die Anforderungen an und der Einsatz von Fähigkeiten, wie sie häufiger auf typischen Frauenarbeitsplätzen gefordert und eher von Frauen erbracht werden, nicht als Qualifikation, Leistung oder Belastung gesehen und bewertet werden. Neben Geschicklichkeit, feinmotorischen Belastungen oder monotonen Arbeitsbedingungen im Produktionsbereich geht es hier vor allem um soziokommunikative Fähigkeiten und die sorgende Verantwortung für Menschen im Dienstleistungsbereich. Oft werden Anforderungsmerkmale, die charakteristisch für frauendominierte Arbeitsplätze sein könnten, wie z.B. psychische oder psycho-soziale Anforderungen und Belastungen sowie kommunikative Kompetenzen nicht berücksichtigt.

https://doi.org/10.5771/1866-377X-2015-4-195
Generiert durch IP '13.59.108.218', am 14.11.2024, 01:20:37.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

So erscheint es vielen naheliegend, dass die Verantwortung, die ein Tierpfleger für die ihm anvertrauten Lebewesen trägt, in die Bewertung und folglich in die Bezahlung seiner Arbeit eingehen muss, während viele bei der Bewertung der Arbeit einer Erzieherin im Kindergarten nicht daran denken, dass diese ebenfalls Verantwortung für Lebewesen trägt, die bewertet und bezahlt werden müsste. Dies ist sicher keine böse Absicht, sondern beruht auf historischen und kulturellen Faktoren, hat aber zur Folge, dass Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, grundsätzlich deutlich geringer bezahlt werden als Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeübt werden.

In Krankenhäusern erhalten Beschäftigte, die Behälter mit schmutziger Bettwäsche transportieren, eine Zulage wegen der Infektionsgefahr. Die Pflegerinnen und Pfleger, die diese schmutzige Bettwäsche gewechselt haben, erhalten diese Zulage nicht – obwohl hierbei die Infektionsgefahr sicher nicht geringer ist. Im Bereich Wäschetransport sind überwiegend Männer beschäftigt, im Pflegebereich ganz überwiegend Frauen …

Orientierung für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung könnte das in der Schweiz entwickelte Verfahren „Abakaba" bieten, das auch solche Fähigkeiten, Anforderungen und Belastungen anteilig mit in die Bewertung einbezieht, die eher von Frauen und auf typischen Frauenarbeitsplätzen zu erbringen sind. Daneben gibt es ein britisches und ein schwedisches Verfahren, die ähnliche Ansätze verfolgen.

Auch in Deutschland haben inzwischen zwei Wissenschaftlerinnen, Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll, ein Instrument zur Arbeitsbewertung entwickelt, den „eg-check.de". Er steht im Internet zum kostenlosen download zur Verfügung. Mit diesen Untersuchungsmethoden können interne Akteure in den Betrieben alle in Betracht kommenden Entgeltbestandteile einzeln prüfen: Das anforderungsbezogene Grundentgelt, das leistungsbezogene Entgelt, Erfahrungszulagen, Erschwerniszulagen und Überstundenzuschläge.

Eines der angebotenen Instrumente ist eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsmethode, entwickelt auf Basis des schweizerischen, britischen und schwedischen Methoden. Damit kann der Wert von frauendominierten Tätigkeiten und männerdominierten Tätigkeiten verglichen und festgestellt werden, ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird.

eg-check.de bietet einen „Werkzeugkasten" mit 16 spezifischen Instrumenten, was zunächst als sehr komplex erscheinen mag, aber auf der Erkenntnis beruht, dass eine pauschale Prüfung des Bruttoarbeitsentgelts nicht geeignet ist, Diskriminierungspotentiale aufzudecken, da zu jeder Entgeltkomponente spezifische Regelungen und Kriterien gehören, die jeweils eine Benachteiligung auslösen können. Auch aus rechtlichen Gründen ist es erforderlich, jeden Entgeltbestandteil für sich zu prüfen (Urteil Barber, Rn. 34,35).

Hierzu können verschiedene Methoden genutzt werden:

Für jeden Entgeltbestandteil kann eine eigene Statistik angelegt und diese dann mit anonymisierten Entgeltdaten aus dem Betrieb ausgefüllt werden. Die Daten werden nach Geschlecht und weiteren Kriterien aufgeschlüsselt, die für den jeweiligen Entgeltbestandteil wichtig sind. So können sich Hinweise auf mögliche Benachteiligungen ergeben.

Regelungs-Checks enthalten Leitfragen, mit denen mittelbar oder unmittelbar diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen wie Betriebs- und Dienstvereinbarungen einschließlich Beurteilungsrichtlinien sowie Tarifverträgen aufgespürt werden können.

Mittels Paarvergleichen können Entgelte auf individueller Ebene überprüft werden – indem das Entgelt einer weiblichen und eines männlichen Beschäftigten direkt gegenübergestellt werden. Um zu beurteilen, ob etwaige Entgeltunterschiede gerechtfertigt sind, werden ihre Tätigkeiten miteinander verglichen – es werden alle wesentlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes bewertet (wie es der EuGH bereits1986 im Urteil „Rummler" verlangt hat), und die Bewertung beider Tätigkeiten erfolgt nach denselben Kriterien (wie es Artikel 4 Satz 1 der EU-Richtlinie 2006/54/EG (Gender-Richtlinie) vorschreibt). Ergibt die Prüfung eine gleiche Punktzahl, müsste auch das Entgelt gleich sein. Ergibt sich, dass der Arbeitsplatz mit höherem Entgelt bei der Bewertung eine niedrigere Punktzahl erreicht als der Arbeitsplatz mit niedrigerem Entgelt, besteht Handlungsbedarf.

Würde der Gesetzgeber eine Prüfung der betrieblichen Entgeltsysteme und deren Anwendung zwingend vorschreiben, so dass Diskriminierungspotentiale entdeckt werden können, ist anzunehmen, dass sich die Einkommenssituation von Frauen verbessert. Denn wenn alle wesentlichen Anforderungen an die einzelnen Tätigkeiten bewertet werden, wird sich zeigen, dass es eine Vielzahl von typischen Frauenarbeitsplätzen gibt, an denen gleichwertige Arbeit geleistet wird wie an typischen Männerarbeitsplätzen.

Die Ergebnisse dieser Prüfungen sollen es Arbeitgebern, Betriebs- und Personalräten, Tarifvertragsparteien, Gleichstellungsbeauftragten und Betroffenen ermöglichen, Entgeltgleichheit zu verwirklichen, notfalls mit Hilfe der Gerichte.

https://doi.org/10.5771/1866-377X-2015-4-195
Generiert durch IP '13.59.108.218', am 14.11.2024, 01:20:37.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

20 Jahre djb in Thüringen Festveranstaltung am 4. Juli 2015 in Weimar

Manuela Melegari
Rechtsanwältin / Mitglied des Vorstandes des djb-Landesverbandes Thüringen, Erfurt

Am 4. Juli 2015 feierten die Frauen des djb-Landesverbandes Thüringen zusammen mit ihren Gästen das 20-jährige Bestehen des Landesverbandes Thüringen. Die Feier fand im Hotel „Kaiserin Augusta" in Weimar statt, dessen Namensgeberin Symbol für einige Aufgaben und Ziele auch des djb-Landesverbandes Thüringen ist: Die Teilhabe an der Bildung, das gesellschaftliche und politische Engagement sowie die Stärkung des Ansehens der Frauen in der Gesellschaft.

Die Vorsitzende des Landesverbandes, Frau Christina *Lorenz*, sprach die Begrüßungsworte. Sie gehört zu den Gründungsmitgliedern des Landesverbandes und wusste aus dessen Geschichte interessante Details zu berichten. So wurde in Weimar am 4. Juli 1995 vor genau 20 Jahren von Frau Elisabeth *Dauer*, die der Auffassung war, dass es in den neuen Bundesländern und speziell in Thüringen einer Landesgruppe des Juristinnenbundes bedurfte, der Landesverband gegründet. Mit ihr trafen sich damals zehn engagierte junge Juristinnen und eine Betriebswirtin.

Frau *Lorenz* betonte die Ziele, Aufgaben und Arbeitsweise, aber auch die gegenwärtigen Aufgabenschwerpunkte des djb, welche auch die des Landesverbandes Thüringen sind.

Wichtig ist, dass der djb in allen Bundesländern vertreten ist, um regional und überregional tätig zu werden, sich zu vernetzen, und um dann vereint und gestärkt auf Landes- und Bundesebene Einfluss auf die Politik und Gesetzgebung nehmen zu können. Es ist nicht nur das Bestreben, dass man gemeinsam ein Ziel erreicht, es ist auch die Begegnung mit Frauen aus anderen Berufsfeldern, die neue Einblicke gibt und das Leben bereichert. In der Verbandsgeschichte gab es Höhen und Tiefen. So fand sich auch einige Zeit kein neuer Vorstand und das Verbandsleben ruhte, bis Frau Rechtsanwältin Heike *Schneppendahl* gemeinsam mit Frau *Lorenz* den neuen Aufbau wagte und die Fortführung des Landesverbands wieder beginnen konnte.

Es ist nicht einfach heutzutage Menschen für Vereine oder eine Idee zu begeistern. Und es gibt auch eine Reihe von Verbänden, die den potentiellen Mitgliedern näher sind als der Juristinnenbund. Ein Hinderungsgrund für einen Beitritt ist häufig wohl auch die Auffassung, dass es heute einer Frauenvereinigung nicht mehr bedürfe, da auf vielen Gebieten die Gleichstellung der Geschlechter und damit die Ziele bereits erreicht seien.

▲ Dr. Silke *Albin*, Staatssekretärin im Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (Foto: TMMJV)

Doch bis heute ist der verfassungsrechtliche Gleichstellungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, der durch die Hartnäckigkeit unseres Mitglieds der Kasseler Juristin Elisabeth *Selbert* im Parlamentarischen Rat Eingang in das Grundgesetz gefunden hat, in der Praxis nicht überall umgesetzt. Beispiele sind die „gläserne Decke" für Frauen auf Leitungsebenen, die mangelnden familienadäquaten Arbeitsbedingungen in vielen Betrieben, das höhere Altersarmutsrisiko für Frauen, die unterschiedliche Entlohnung für gleiche Arbeit und auch die unterschiedliche Beurteilung von Frauen gegenüber Männern im Arbeitsprozess, was ebenfalls Auswirkung auf die Karrierechancen hat.

▲ Margarete *Hofmann*, Direktorin in der EU-Kommission / djb-Vizepräsidentin, Christina *Lorenz*, Oberregierungsrätin / Vorsitzende des djb-Landesverbandes Thüringen (mit der Dankesurkunde), und Dr. Regine *Winter*, Festrednerin / Richterin am Bundesarbeitsgerichts (v.l.n.r., Foto: Manuela Melegari).

Der Landesverband Thüringen kann aber auch auf einige Erfolge verweisen, so auf die Mitwirkung an der Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und auch die aktive Teilnahme am Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung", das letztlich auch zum Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, welches am 1. Mai 2015 in Kraft trat, und die 30 Prozent Quotenregelung, geführt hat.

Es gilt jedoch nicht nur auf die Führungspositionen zu achten sondern auch die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern so zu gestalten, dass ein partnerschaftliches familienfreundliches Klima geschaffen wird, das die Vereinbarkeit von Familie bzw. Kinderbetreuung und Beruf ermöglicht.

Wichtig bleibt für Frau *Lorenz* die Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Frauenverbänden, insbesondere auch mit dem Landesfrauenrat Thüringen und den Frauen in Europa.

Frau Dr. Silke *Albin*, Staatssekretärin im Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz, betonte in ihrem anschließenden Grußwort noch einmal, dass Thüringen starke Frauen brauche. Die Landesregierung fühle sich dem Anliegen des djb nach Gleichstellung verpflichtet, auch wenn

https://doi.org/10.5771/1866-377X-2015-4-195
Generiert durch IP '13.59.108.218', am 14.11.2024, 01:20:37.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.