

MIT  **BESTIMMEN
GESTALTEN
UNS²²**
BETRIEBSRAT WÄHLEN!



GLEICH  **BERECHTIGT**

**FÜR ALLE IM BETRIEB:
GERECHTE BEZAHLUNG
UND EQUAL PAY**

Auf den ersten Blick

49
MAL

mehr als ihre Mitarbeiter*innen verdienen die Vorstände der deutschen DAX-Konzerne. Bei VW sind es 86mal so viel.

Spiegel online 14. Juli 2020



18 PROZENT MINUS

In Deutschland verdienen Frauen 18 Prozent weniger als Männer. In Europa ist die Lohnlücke nur in Estland, Lettland und Österreich größer.

Statistisches Bundesamt 2021

1,7 MILLIONEN

Beschäftigte in NRW sind im Niedriglohnsektor tätig, das sind 22,8 Prozent aller Beschäftigten dort. Insbesondere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund haben ein höheres Niedriglohnrisiko. Auch Geringqualifizierte sind überdurchschnittlich häufig betroffen. Der Anteil von Beschäftigten ohne Tarifvertrag ist beim Niedriglohn besonders hoch: 31 Prozent – zum Vergleich: elf Prozent mit Tarifvertrag.

Niedriglohn-Studie DGB-NRW, 2020

BIS ZUM JAHR **2121**

... dauert es noch, bis Frauen so viel verdienen wie Männer – wenn der Abbau der Entgelt-Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in der gleichen Geschwindigkeit wie derzeit abläuft.

Berechnungen des Weltwirtschaftsforums

Starke Betriebsräte – gerechtes Entgelt

Faire Bezahlung ist auch Thema der Betriebsräte.

Betriebsräte setzen sich in ihren Betrieben für Entgeltgerechtigkeit ein. Sie überprüfen, ob die Tätigkeiten der Beschäftigten den tarifvertraglichen Entgeltgruppen korrekt zugeordnet sind. Die Tarifverträge werden von der zuständigen Gewerkschaft ausgehandelt. Auch hier sind Betriebsräte eingebunden: Viele von ihnen sind Mitglied in den gewerkschaftlichen Tarifkommissionen. Um diese Themen geht es:

Gleiche Arbeit – gleicher Lohn

Frauen verdienen in Deutschland – statistisch berechnet – 18 Prozent

weniger als ihre männlichen Kollegen. Seit Jahren fordern die Gewerkschaften den Gesetzgeber auf, „Equal Pay“ durch gesetzliche Regelungen voranzutreiben. Mit dem Entgelttransparenzgesetz wurde ein erster Schritt in Richtung Schließung der Entgeltlücke gegangen.

Überstunden bezahlen

Geleistete Arbeit muss erfasst und abgegolten werden: am besten durch Freizeitausgleich, in dem rechtzeitig ausreichend Personal nachgesteuert wird. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes aus dem Mai

2019 muss der Arbeitgeber ein System installieren, mit dem die tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit soll es möglich sein, die Mehrarbeit „objektiv und verlässlich“ zu bestimmen. Hier gilt: Für jede Arbeitsstunde muss es eine Gegenleistung geben.

Regeln schaffen für mobiles Arbeiten

Die tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen der EVG schaffen klare Regeln, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Gesundheitsschutz dienen.

Mehr Verantwortung – mehr Geld

Berufliche Qualifizierung spielt eine immer wichtigere Rolle, auch durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeit. Eine höhere Qualifikation bringt mehr Verantwortung mit sich und muss sich bei der Vergütung bemerkbar machen.

Gehaltslücke von Frauen gegenüber Männern

Monatsgehälter auf Basis einer Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche



WSI-Lohnspiegel 2019

Wahlmodell in der EVG-Tarifpolitik

Mehr Geld, mehr Urlaub, Arbeitszeitverkürzung: Mitglieder entscheiden, was sie wollen.

Die EVG ist auch bei Tarifverhandlungen nah bei ihren Mitgliedern: Vor jeder Tarifrunde gibt es eine große Mitgliederbefragung. 2016 lautete die Frage: Wollt Ihr mehr Geld, mehr Urlaub oder eine Arbeitszeitverkürzung? Daraus wurde dann das EVG-Wahlmodell entwickelt. Das macht die EVG so stark: Die Tarifforderungen, die am Ende beschlossen werden, geben den Willen der Mitglieder wieder. Und an diesem Mandat kommt kein Arbeitgeber vorbei.

EVG-Wahlmodell schafft Optionen

Mit ihrem Wahlmodell hat die EVG Tarifgeschichte geschrieben: Zunächst für die DB AG entwickelt, gibt es dieses Modell mittlerweile in fast allen Unternehmen im

EVG-Organisationsgebiet. Zudem setzt sich die EVG für gleiche Beschäftigungsbedingungen in der gesamten Branche ein, sodass alle Mitglieder gleichermaßen von der erfolgreichen EVG-Tarifpolitik profitieren.

mehr Geld ...



**mehr Urlaub
oder eine ...**



**Arbeitszeit-
verkürzung?**



Gemeinsame Sache

Betriebsräte und EVG für faire Bezahlung

... in der Branche



Faires Entgelt ist Ziel der EVG-Tarifpolitik. Und die ist umso erfolgreicher, je mehr Mitglieder die EVG hat.

Die EVG will Lohngerechtigkeit erreichen. Gute Tarifverträge schaffen dazu die Voraussetzung, auf deren Einhaltung starke Betriebsräte achten. Von der EVG werden sie für ihre Aufgaben speziell geschult.

...im Betrieb

Faires Entgelt wird erreicht durch starke Betriebsräte vor Ort, die sich im Betrieb für die Einhaltung der Tarifverträge einsetzen.



Mit einer hohen Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl stärken die Arbeitnehmer*innen die Mitbestimmung und haben damit auch Einfluss auf gute Tarifverträge, die allen Beschäftigtengruppen ein faires Entgelt sichern.



[www.evg-online.org/
betriebsratswahlen-2022](http://www.evg-online.org/betriebsratswahlen-2022)

Impressum: Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Vorstandsbereich Beschäftigungsbedingungen (Kristian Loroch), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt • Redaktion + Gestaltung: A1 Medienbüro UG Remscheid/Köln • Konzept: Hansen Kommunikation GmbH, Köln • Druck: Qubus GmbH, Hannover