

MITBESTIMMEN.

MITGESTALTEN.

MIT UNS.  2018



Faire Bezahlung

Für Gerechtigkeit im Job

171 MAL

mehr als ein durchschnittlicher Arbeitnehmer verdient ein VW-Topmanager.

MITBESTIMMEN.

MITGESTALTEN.

MIT UNS.  2018

RUND 15,7 MILLIARDEN EURO

Um diese Summe sollen neunzig Prozent der Beschäftigten in Deutschland steuerlich entlastet werden. Das sieht ein Papier des DGB über Eckpunkte für eine gerechte Steuerpolitik vor. Spitzenverdiener sollen steuerlich stärker belastet werden.

Rund 60.000 Praktika

werden jedes Jahr in Deutschland absolviert. Knapp drei Viertel davon finden im Rahmen des Studiums statt und sind damit als Pflichtpraktikum in der Regel vom Mindestlohn ausgenommen.

77 TAGE

arbeiten Frauen „umsonst“ pro Jahr. Dieser Wert ergibt sich aus dem durchschnittlichen Brutto-Einkommensunterschied von allen beschäftigten Männern und Frauen. Frauen verdienen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer.

WSI Lohnspiegel 2016



„Es geht nicht gerecht zu in Deutschland. Die Kluft zwischen Arm und Reich wird größer, Frauen verdienen 21 Prozent weniger als Männer, Deutschland leistet sich den Luxus, nach Litauen den größten Niedriglohnsektor zu haben.“

Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den tarifvertraglichen Entgeltgruppen korrekt zugeordnet sind. Die Tarifverträge werden von der zuständigen Gewerkschaft für die jeweilige Branche ausgehandelt. Auch hier sind Betriebsräte eingebunden: Viele von ihnen sind Mitglied in den gewerkschaftlichen Tarifkommissionen.

Diese Themen sind derzeit wichtig:

Gleiche Arbeit – gleicher Lohn

Frauen arbeiten sehr oft in Minijobs oder in Teilzeit. Sie verdienen in Deutschland – statistisch berechnet – 21 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Seit Jahren fordern die deutschen Gewerkschaften den Gesetzgeber auf, „Equal Pay“ durch gesetzliche Regelungen voranzutreiben.

Überstunden bezahlen

Geleistete Arbeit muss erfasst und abgegolten werden: Am besten durch Freizeitausgleich. Wenn das nicht möglich ist, muss sie vergütet werden. Für jede Arbeitsstunde muss es eine Gegenleistung geben.

Faires Entgelt in sozialen Berufen

Die Aufwertung sozialer Berufe muss auch mit tarifpolitischen Mitteln erfolgen. Dort sind überwiegend

Frauen beschäftigt. Die Anhebung der Eingruppierung ist also ein Schritt zur Entgeltgleichheit sowie ein Baustein zur weiterreichenden gesellschaftlichen Aufwertung dieser Berufe.

Bereitschaftszeiten müssen berücksichtigt werden

Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit ...und muss auch als solche entlohnt werden. Das fordern die Gewerkschaften seit vielen Jahren. Leider steigt in vielen Branchen der Anteil solcher Arbeiten auch im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten deutlich an.

Regeln für mobiles Arbeiten

Viele Tarifverträge sind in Zeiten entstanden, in denen mobiles Arbeiten eine Randerscheinung war. In tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen müssen klare Regeln für mobile Erreichbarkeit geschaffen werden und auch für die Entlohnung in diesen Zeiten.

Mehr Verantwortung – mehr Geld

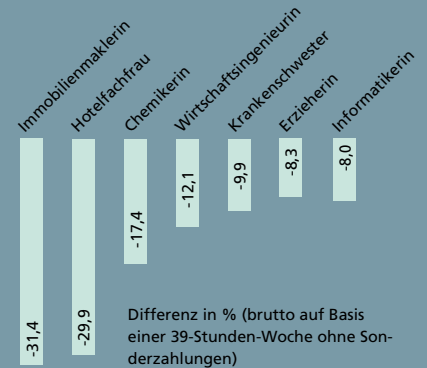
Berufliche Qualifizierung spielt eine immer wichtigere Rolle, auch durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeit. Eine höhere Qualifikation bringt mehr Verantwortung und muss sich bei der Vergütung bemerkbar machen.

MITBESTIMMEN.

MITGESTALTEN.

MIT UNS.  2018

Verdienstunterschiede von Frauen zu ihren männlichen Kollegen



Quelle: WSI Lohnspiegel

Wahlmodell in der EVG-Tarifpolitik

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

Die EVG ist auch bei Tarifverhandlungen ganz nah bei ihren Mitgliedern: Vor jeder großen Tarifrunde werden sie befragt. Dabei zählt jede Meinung.

Das macht die EVG so stark. Denn die Tarifforderung, die am Ende beschlossen wird, gibt den Willen der Mitglieder wieder. Und an diesem Mandat kommt kein Arbeitgeber vorbei.

EVG-Wahlmodell schafft Optionen

Das Wahlmodell zwischen mehr Geld, mehr Urlaub oder einer Arbeitszeitverkürzung als Teil des jüngsten Tarifabschlusses ist im Jahr 2016 entstanden, nachdem es bei der Mitgliederumfrage zur Tarifrunde keine eindeutige Mehrheit für eine der drei vorgegebenen Optionen gab. Damit hat die EVG Tarifgeschichte geschrieben: Die Mitglieder sollen selbst wählen können, welche

Priorität der Abschluss für sie haben soll. Auch für die Branche verhandelt die EVG derzeit ihr Wahlmodell. Auch hier sollen die Kolleginnen und Kollegen zwischen den drei Optionen wählen können. Zudem räumt die EVG mit der offensichtlichen Ungleichbehandlung auf. Als unterstes Lohnniveau wird die Lohnhöhe vereinbart, die für die meisten der Beschäftigten gilt. Mehr ist natürlich möglich.

Gemeinsame Sache

Betriebsräte und EVG für faire Bezahlung.

Das Mitglied steht im Mittelpunkt. Das ist die Grundlage moderner Tarifpolitik. Und die wird die EVG immer weiter vorantreiben.

Ziel der EVG-Tarifpolitik ist unter anderem faires Entgelt. Und die ist umso erfolgreicher, je mehr Mitglieder die Gewerkschaft hat und je stärker die Betriebsräte vor Ort sind und sich dort für die Einhaltung der Tarifverträge einsetzen.

Hohe Wahlbeteiligung stärkt

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

Die EVG will Lohngerechtigkeit erreichen. Sie macht in ihren Bildungsstätten die Tarifpolitik zu einem wichtigen

Thema. Hier werden Betriebsräte geschult, in ihrem Betrieb faire Bezahlung für jede und für jeden durchzusetzen.

www.evg-online.org

Impressum: Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Vorstandsbereich Klaus-Dieter Hommel, Betriebliche Mitbestimmung, Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt • Redaktion + Gestaltung: A1 Medienbüro UG Remscheid/Köln • Konzept: Hansen Kommunikation GmbH, Köln • Druck: BWH GmbH, Hannover