

TRANSPARENZ IST MÖGLICH

Die Beispiele der Schwerpunktpartner der EPD Foren Telekom, VR Leasing und oose Innovative Informatik zeigen, dass transparente Vergütungsstrukturen nicht zuletzt auch den Interessen des Unternehmens dienen:

- Sie wirken als wichtiger Baustein zeitgemäßer Unternehmenskultur nach innen und außen und erhöhen die Attraktivität des Arbeitgebers für qualifizierte Fachkräfte
- Gefühlte Ungerechtigkeit bei der Vergütung wird vermieden – das dient dem Betriebsfrieden

Wir haben in den EPD Foren in Berlin, Düsseldorf und Frankfurt unterschiedliche Facetten des Schwerpunktthemas Transparenz dargestellt und videodokumentiert. Sie können die Filme und weiteres Informationsmaterial abrufen auf unserer Webseite www.equalpayday.de

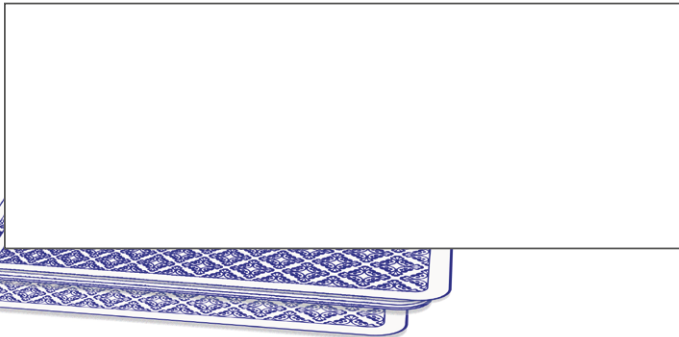
TRANSPARENZ FORDERT UNS ALLE

Wir selbst sind Teil des Spiels mit offenen Karten – wobei die Metapher Spiel allein wegen der Notwendigkeit, Regeln zu beherrschen und anzuwenden, ihre Berechtigung hat.

Unser Einkommen ist unsere Existenzgrundlage und damit eine wesentliche Voraussetzung für Lebensglück im Lebensverlauf.

Nutzen wir also gemeinsam den Equal Pay Day, um unser Anliegen an die Akteure des Lohnfindungsprozesses heranzutragen: Lohngerechtigkeit entsteht nicht im Casino. Lohngerechtigkeit setzt transparente Strukturen und Bewertungskriterien voraus. Daran müssen wir alle gemeinsam arbeiten.

Wir sind Aktionspartner des Equal Pay Day



gefördert vom

initiiert von



BPW Germany
Business and Professional Women – Germany e.V.



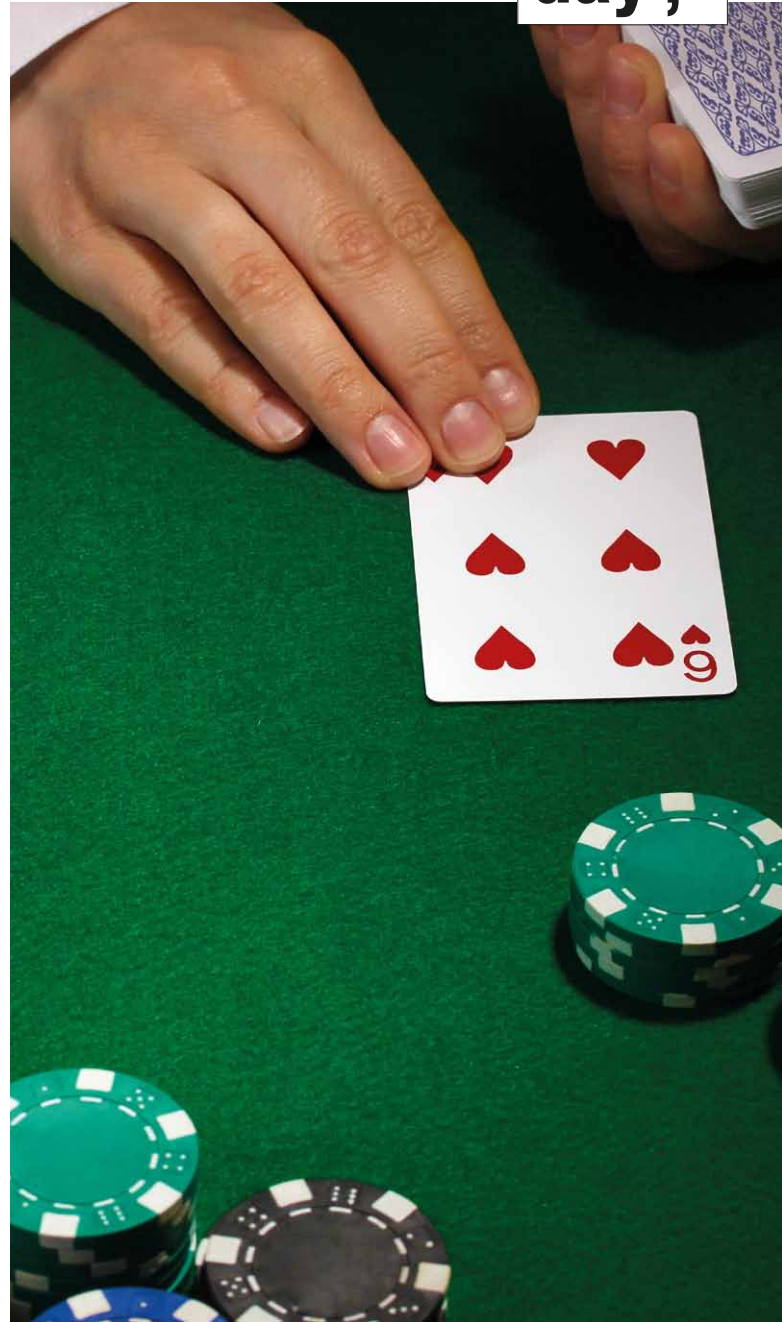
TRANSPARENZ SPIEL MIT OFFENEN KARTEN

Was verdienen Frauen und Männer?

Equal Pay Day 20. März 2015

**equal
pay**

day, -



TRANSPARENZ ENTZAUBERT

- überkommene Rollenstereotype
- undurchsichtige Wirkungszusammenhänge gesetzlicher Regelungen (Beispiel: Ehegattensplitting – Familienmitversicherung – Mini- oder Teilzeitjob)

TRANSPARENZ SCHAFFT HANDLUNGSOPTIONEN

- Welche Rechte habe ich als ArbeitnehmerIn und wie kann ich sie einfordern?
- Wie kann mir der Betriebsrat dabei helfen?

FÜHLEN SIE SICH GERECHT BEZAHLT?

Kennen Sie die Vergütungsstrukturen Ihres Unternehmens?

Kennen Sie die Entgeltordnung Ihres Tarifvertrages?

Kennen Sie den wirtschaftlichen Wert Ihrer Arbeit?

Wissen Sie, was Ihre Kollegen und Kolleginnen verdienen?

Wissen Sie, nach welchen Kriterien Ihre Arbeit bewertet wird?

Kennen Sie die Kriterien, nach denen in Ihrem Unternehmen beruflicher Aufstieg ermöglicht wird?

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein transparentes und allgemein zugängliches Angebot betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen?

Und nicht zuletzt: Sprechen Sie auch mit Ihren Kolleginnen und Kollegen über Ihr Einkommen?

WIE KANN EINKOMMENSTRANSparenZ GESCHAFFEN WERDEN?

Rahmenbedingungen für Transparenz:

Die Vergütungsstruktur im Unternehmen und die Entgeltordnung des Tarifvertrages müssen nachvollziehbar und überprüfbar sein. Das betrifft

- die anforderungsabhängige Grundvergütung
- die leistungsabhängigen Zulagen
- die Aufgabenbeschreibungen
- die Aufgabenzuweisungen

Die Maßstäbe zur Feststellung des wirtschaftlichen Wertes der Arbeitsleistung müssen objektiv und nachvollziehbar sein. Sie müssen geschlechtsneutral das Wesen der Tätigkeit abbilden.

Was kann jede / jeder Einzelne tun?

- Informationen einholen über Vergütungsstruktur und Arbeitsbewertung im eigenen Unternehmen
 - beim Betriebsrat
 - in Gesprächen mit Kollegen und Kolleginnen
- regelmäßige Gehaltsverhandlungen führen
- sich umschaun auf dem Arbeitsmarkt: welche Bedingungen bieten andere Arbeitgeber?
- sich auf Portalen wie dem Lohnspiegel (www.lohnspiegel.de) über das Gehaltsniveau in der Branche und Beruf informieren

