



# Aktionsvorschläge

## Zum Einstieg: Sensibilisieren für betriebliche Entgeltgleichheit

Wenn Entgeltgleichheit im Betrieb noch kein Thema ist, kann der Tag zur Sensibilisierung und Aufklärung genutzt werden. Hier hilft es, Aktionsformen zu wählen, die auch Aufmerksamkeit erregen und sich eignen, um mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen. Hier einige Vorschläge:

### Flash-Mob

Diese Form von Flash-Mob eignet sich eher für größere Betriebe/Dienststellen mit einer gewissen Anzahl an aktiven Kolleginnen und Kollegen. Ihr verabredet euch über Internet oder Handy an einem zentralen Ort im Betrieb und macht durch eine gemeinsame Aktion auf euch und das Thema aufmerksam, um mit den überraschten vorbeikommenden Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen.

### Aktive Mittagspause

Das lässt sich natürlich mit dem Flash-Mob kombinieren: Bei einer aktiv gestalteten Mittagspause mit Info-Tisch, einem kleinen Buffetangebot, Bodenzeitungen, Mauer aus Kartons, einem Quiz oder ähnlichem bieten sich Gelegenheiten, um KollegInnen anzusprechen und Entgeltgleichheit zu thematisieren.

Fragen für eine Bodenzeitung oder Mauer aus Kartons sowie für ein Quiz findet ihr im Anhang.

### Aktion mit 78-Euro-Schein

Frauen verdienen im Durchschnitt noch immer 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Wo also Männer 100 Euro verdienen, erhalten Frauen nur 78 Euro. Ein fiktiver 78-Euro-Schein ist deshalb eine auffällige und einprägende Möglichkeit, auf diesen Missstand aufmerksam zu machen. Um die Botschaft klar zu vermitteln, könnten auf der Rückseite des fiktiven Scheins die Frage aufgeworfen werden, ob dies nicht auch in eurem Betrieb/Dienststelle ein Thema sein könnte, und eure konkreten Forderungen abgedruckt werden. Einen ersten Vorschlag dafür findet ihr im Internet auf den Seiten des DGB unter: [www.dgb-frauen.de](http://www.dgb-frauen.de).

## **Sondernewsletter mit kleiner Umfrage**

Sollte es eine regelmäßige Publikation des BR/PR geben, bietet sich die Herausgabe einer Sonderausgabe zum Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit an. Verbunden werden kann das mit einer kleinen Umfrage, bei der das Interesse der KollegInnen an dem Thema geweckt/erhoben werden kann und vielleicht heraus kommt, bei welchem Thema möglicherweise Ungerechtigkeiten in Sachen Entgelt im Betrieb gesehen werden (z.B. bei der Leistungsbezahlung oder bei Beförderungen...). Daran kann der BR/PR in der weiteren Arbeit anknüpfen.

### **Film-Beitrag fürs Intranet**

Bekanntermaßen lässt sich mit wenig Aufwand ein Film-Beitrag für YouTube erstellen und z.B. auf die Betriebsratsseite im Intranet hochladen. Fragt z.B. Kolleginnen/Kollegen, was sie zum Entgeltunterschied von 22% zwischen Männern und Frauen meinen und ob sie glauben/wissen, dass es dieses Problem auch im Betrieb/in der Dienststelle gibt. Solltet ihr keine Kolleginnen finden, die sich trauen, fangt im BR/PR-Gremium an.

Mit einer Information macht ihr dann am Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit auf den Filmbeitrag aufmerksam und bittet um Rückmeldungen an den BR/PR über Erfahrungen im Betrieb/in der Dienststelle.

### **(Außer)ordentliche Betriebsversammlung mal anders**

Am Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit bietet sich auch eine Betriebs-/Personalversammlung an mit dem Schwerpunktthema Entgeltgerechtigkeit im Betrieb. Neben der Möglichkeit eines Vortrags sollte versucht werden, durch eine weitere Aktion Aufmerksamkeit zu erregen und das Thema mal auf andere Weise zu präsentieren. Auch hier bietet sich ein Quiz an oder ein Filmbeitrag. Auch mit einem Rededuell zwischen einem/r BR/PR und einem/r Arbeitgebervertreter/in, einem Kabarettbeitrag oder ähnlichem lässt sich für das Thema sensibilisieren.

Am Ende gelingt vielleicht der tiefere Einstieg in das Thema:

## **Für Fortgeschrittene: Entgeltgleichheit im Betrieb/in der Dienststelle erkennen und beseitigen**

Wenn im Betrieb/der Dienststelle das Thema Entgeltgerechtigkeit schon in der Diskussion ist, dann kann der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit zum Anlass genommen werden, den Startschuss für eine Erhebung betrieblicher Daten oder eine nähere Untersuchung von Ursachen zu geben.

Hier bietet sich das Instrument des eg-check an. Es bietet flexible Möglichkeiten, betriebliche Daten zum Thema Entgelt zu erheben, sei es um Transparenz über die Bezahlung von Männern und Frauen im Betrieb zu erlangen oder auch um Betriebs-/Dienstvereinbarungen auf mögliche Diskriminierungen hin zu überprüfen. Dies geht auch nur für einzelne Entgeltbestandteile wie z.B. Zulagen oder Leistungsbezahlung.

Alle näheren Informationen und dafür notwendigen Instrumente sind auf der Internetseite [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de) herunterladbar.

Auf einer Betriebs-/Personalversammlung kann sowohl als ersten Schritt über das Instrument informiert und möglicherweise der Startschuss für eine solche Untersuchung gegeben werden oder bereits Ergebnisse präsentiert werden, wenn der BR/PR schon im Vorfeld mit dem Instrument gearbeitet hat.

## Fragen für Bodenzeitungen oder Kartonmauern

- Verdienen Sie, was Sie verdienen?
- Wissen Sie was Ihre Kolleginnen und Kollegen (mit der gleichen Tätigkeit) verdienen?  
(Übrigens ist es ausdrücklich erlaubt, dass sich Beschäftigte über das Gehalt austauschen.  
Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen sind nichtig (Az.: 2 Sa 237/09 LAG Mecklenburg-Vorpommern).
- Werden bei Ihnen gleichwertige Tätigkeiten auch gleich bezahlt?  
(Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG verbietet, Frauen für gleichwertige Tätigkeiten schlechter zu bezahlen als Männer.)
- Bekommen Sie die gleichen Zulagen/Prämien wie Ihre männlichen Kollegen?
- Werden Sie zum gleichen Zeitpunkt hochgestuft wie die Männer?  
Oder werden immer nur den männlichen Kollegen Beförderungen angeboten?
- Haben Sie die gleichen Möglichkeiten zur Fortbildung wie Ihre männlichen Kollegen?

## Quizfragen

**1. Wie hoch ist der durchschnittliche Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen zurzeit in Deutschland?**

- a) 20%
- b) 22%
- c) 30%

**2. Wie lautet der europarechtliche Grundsatz zur Entgeltgleichheit? Gleiches Entgelt bei...**

- a) gleicher Arbeit
- b) gleicher und gleichwertiger Arbeit
- c) gleicher und ungleicher Arbeit

**3. Was ist der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit?**

- a) Der Tag, an dem alle im Betrieb das gleiche Gehalt bekommen?
- b) Der Tag, an dem endlich Entgeltgleichheit im Betrieb erreicht sein wird?
- c) Der Tag, an dem jährlich mit Veranstaltungen und Aktionen Entgeltgleichheit im Betrieb thematisiert wird.

### Antworten:

**1. b)**

Im Jahr 2014 lag der Gender Pay Gap in Deutschland bei 22%, das heißt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen fiel um 22% geringer aus als der von Männern.

(Statistisches Bundesamt, März 2014)

**2. b)**

Auszug aus: Vertrag über die Arbeitsweise der EU, Artikel 157 (Ex-Artikel 141 EGV)

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher.

**3. c)**

Der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit findet jährlich im Herbst statt und markiert vom Jahresende her gerechnet den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland.