



DRANBLEIBEN

An den Menschen. An den Themen.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Virus beherrscht die Kommunikation und das ist natürlich nachvollziehbar. Wir möchten Sie heute trotz der gegenwärtigen Situation auf den „Equal Pay Day“ hinweisen. Der EPD weist auf die Ungleichheit der Bezahlung der Geschlechter hin, die in Deutschland aktuell immer noch über 20 Prozent beträgt. Ähnliches gilt sicherlich auch für die Deka und wir finden, dass an einer Verbesserung konsequent gearbeitet werden muss.

Ein erster Schritt wäre **mehr Transparenz beim Thema Gehalt!** Nur so können wir feststellen, wie stark der Gender-Gap bei der DekaBank ausgeprägt ist.

Rund um Thema „Gehalt“ gibt es viele weitere wichtige Aufgaben, an denen wir **DRANBLEIBEN** wollen:

Die **Leistungsorientierte Vergütung (LOV)** und die Mitarbeitergespräche müssen endlich vereinfacht werden – Für Mitarbeiter und für Führungskräfte!

Das **AT-Gehaltssystem muss mit klar definierten Gehaltsgruppen** als Ergänzung zum AT-Eckwertmodell gerechter werden.

Im Tarifbereich muss überall gelten, dass die im Tarifvertrag vorgeschriebene **Tarifgruppe die Mindestbezahlung** darstellt.

Das Thema „Gehaltstüte“ hat in der DekaBank noch viele Facetten und Größen. Unsere Liste will an diesem wichtigen Thema und vielen weiteren **DRANBLEIBEN** und die bestmöglichen Ergebnisse für unsere Kollegen/innen erzielen.

Wir freuen uns bei der Personalratswahl am 14. Mai über jede Stimme für **DRANBLEIBEN**.

Herzlichen Dank und bleiben Sie gesund!

Für die Liste **DRANBLEIBEN**:

Ernst Dürr (Personalrat) | Bernd Hartig (Personalrat) | Petra Führer (Ersatzmitglied) | Hanno Schulze (Ersatzmitglied)
Muzaffer Günay (Ersatzmitglied/Schwerbehindertenvertreter)

PS: Weitere Informationen zum Equalpayday finden Sie unter <https://www.equalpayday.de/startseite/>

Keiner weiß, wie die Situation am 14. Mai sein wird. Wir empfehlen deshalb, frühzeitig Briefwahl zu beantragen. Wie das geht, dazu wird es vom Wahlvorstand bald Informationen im IntraNet geben.