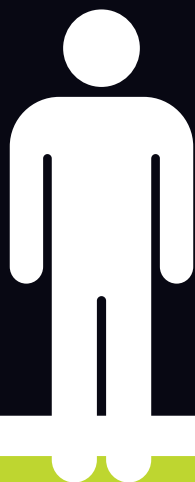


# RICHTIG EINGESTUFT. VON ANFANG AN!

EINKOMMENSGERECHTIGKEIT  
FÜR EINSTEIGERINNEN,  
WIEDEREINSTEIGERINNEN  
UND FÜR ALLE ANDEREN.



LEITFADEN für BetriebsrätInnen

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

EINE INITIATIVE DER

**GPA** **djp**

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

# INHALT

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>Einleitung .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Betriebliche Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Überblick.....</b>	<b>5</b>
Eine neue Arbeitskraft wird eingestellt – was nun? .....	6
Was kann der Betriebsrat für langjährige ArbeitnehmerInnen machen? .....	7
<b>2. Wie sind neue ArbeitnehmerInnen einzustufen? .....</b>	<b>8</b>
Einstufung .....	8
Vordienstzeiten .....	9
<b>3. Blickpunkt Frauen .....</b>	<b>11</b>
Mehr Chancengleichheit.....	12
<b>4. Blickpunkt Jugend .....</b>	<b>13</b>
Lehrlingsentschädigung (§17 BAG) .....	13
Einstufung während der Weiterverwendungspflicht .....	13
Berufsbildende mittlere/höhere Schule (BMHS).....	14
Einstufung von SchülerInnen und Studierenden .....	14
<b>5. Kleine Ursachen – Große Auswirkungen.....</b>	<b>15</b>
Berechnungsbeispiele.....	15

## Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Redaktion: Birgit Isepp-Tunke, Mag.ª Andrea Komar, Mag.ª Barbara Marx,  
Helmut Gotthartsleitner, Mag. Markus Schapler,

Inhaltliche Koordinierung: Bundesfrauenabteilung, Mag.ª Barbara Marx

Layout: GPA-djp Marketing, Anita Schnedl

Coverbild: echokom Werbeagentur GmbH

DVR 0046655, ZVR 576439352

Stand: April 2012



Faire Einkommen und eine gerechte Entlohnung – dafür lohnt es sich auch heute noch zu kämpfen! Denn leider sind wir noch lange nicht so weit, dass alle ArbeitnehmerInnen immer das Entgelt bekommen, das ihnen zustehen würde. Das ist mir als Frauenministerin ein besonderes Anliegen, denn oft sind es gerade Frauen, die nicht entsprechend ihrer Leistung bezahlt werden.

Einkommensgerechtigkeit und Einkommenstransparenz liegen eng beisammen, denn nur wer gut informiert ist, weiß auch, was ihr oder ihm zusteht. Deswegen habe ich in den letzten Jahren einige Initiativen gesetzt, um endlich die wohl gehüteten Geheimnisse rund um Löhne und Gehälter zu lüften. Denn mehr Information, mehr Transparenz und mehr Offenheit nützen allen ArbeitnehmerInnen. Der Gehaltsrechner ([www.gehaltsrechner.gv.at](http://www.gehaltsrechner.gv.at)) und die verpflichtenden Gehaltsangaben in Stelleninseraten sind zentrale Maßnahmen in diesem Bereich. Vor allem aber war die Einführung der betrieblichen Einkommensberichte ein wichtiger Meilenstein, den die Regierung nur mit Unterstützung der Gewerkschaft erreichen konnte: Unternehmen müssen nun regelmäßig überprüfen, ob sie Frauen und Männer für die gleiche Arbeit auch das Gleiche bezahlen.

Um Gehaltstransparenz und Einkommensgerechtigkeit nun auch mit Leben zu erfüllen, und zu einem starken Instrument werden zu lassen, braucht es die Unterstützung der engagierten Belegschaftsvertretung in den Betrieben. Denn nur vor Ort kann darauf geschaut werden, dass die gesetzlichen Bestimmungen auch eingehalten werden, dass neue KollegInnen über ihre Rechte Bescheid wissen und ArbeitnehmerInnen richtig eingestuft werden. Dafür braucht es bestens informierte BetriebsrätInnen. Deswegen finde ich diesen Leitfaden der GPA-dip sehr gut und übersichtlich und unterstütze gerne diese wichtige Initiative.

*Ihre Gabi Heinisch-Hosek*

*Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Öffentlichen Dienst*

## RICHTIG EINGESTUFT! VON ANFANG AN!

Frauen verdienen immer noch ein Drittel weniger als Männer. Eine Faustformel sagt, dass ein Drittel der Differenz beim Einstieg, ein Drittel durch Karenzenunterbrechungen und ein Drittel durch betriebliche Benachteiligung entsteht. Die GPA-djp hat diesen ungerechtfertigten Unterschied den Kampf angesagt. Bereits im Vorjahr standen bei unseren Kollektivvertragsverhandlungen die **Anrechnung von Karenzzeiten** ganz oben auf unserer Forderungsliste und die Erfolge sind bemerkenswert. Nun wenden wir uns den Einkommensunterschieden, die beim **Einstieg in Dienstverhältnisse** entstehen, zu. Einkommensnachteile, die beim Einstieg entstehen, können im Laufe des weiteren Berufsverlaufes kaum mehr aufgeholt werden.

Durch eine **falsche Einstufung** entstehen Verluste, die sich im Laufe einiger Jahre zu riesigen Beträgen summieren. So macht zB im sog. BAGS-Kollektivvertrag der Unterschied zwischen Verwendungsgruppe 2 und 3 monatlich EUR 75,40 brutto aus. In einem Jahr sind das bereits EUR 1.055,60 brutto!

Ähnliches gilt auch für die **falsche Anrechnung von Vordienstzeiten**. Im Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes machen 4 Vordienstjahre in Verwendungsgruppe 2 einen Unterschied von EUR 194,69 brutto pro Monat. Das ergibt im Jahr eine fast unglaubliche Differenz von EUR 2.725,66 brutto. Auch bei diesem Beispiel muss man diesen Unterschied gar nicht auf mehrere Jahre hochrechnen, um die Dramatik des Themas erkennen zu können!

Aus diesem Grund wollen wir mit unserer ersten GPA-djp Aktionswoche 2012 möglichst viele BetriebsrätInnen auf das Thema aufmerksam machen. Die Mitwirkungsrechte von BetriebsrätInnen bestehen, sie müssen aber auch gezielt genutzt werden. Diese Broschüre liefert das dafür nötige Rüstzeug, damit in Zukunft noch ein wenig genauer "hingeschaut" wird.

Der Weg zur Gleichstellung wurde zuletzt mit der gewerkschaftlichen Forderung nach eigenen Frauenlohn- und Frauengehaltsrunden begonnen, bei zahlreichen Kollektivvertragsverhandlungen im Herbst 2011 und Frühjahr 2012 haben wir verbesserte Karenzanrechnungen durchgesetzt, jetzt stehen **verbesserte Ersteinstufungen** auf unserer Agenda. Schritt für Schritt können wir gemeinsam dem Ziel der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern wieder ein Stück näher kommen.

*Dr.<sup>in</sup> Dwora Stein*  
Bundesgeschäftsführerin

*Wolfgang Katzian*  
Vorsitzender

## 1. Betriebliche Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Überblick

Standortentscheidungen, Auswahl von Sicherheitseinrichtungen und Ausbildungsmaßnahmen, Einstellung oder Abbau von ArbeitnehmerInnen – tagtäglich ist der Arbeitsalltag im Betrieb geprägt von Entscheidungen, die von der Geschäftsführung getroffen werden, die in weiterer Folge aber oft wesentliche Auswirkungen auf das Berufsleben der Beschäftigten haben. Aus diesem Grund ist **in Betrieben ab fünf betriebszugehörigen ArbeitnehmerInnen**, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, **ein Betriebsrat zu wählen**, welcher in vielen betrieblichen Angelegenheiten über **Mitwirkungsrechte** verfügt und so die Interessen der Belegschaft vertreten kann.

Konkret verfügt der Betriebsrat erstens über das Recht, aber auch die Pflicht, die **Einhaltung von Rechtsvorschriften zu überwachen** (§ 89 ArbVG), wie beispielsweise die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Arbeitszeitregelungen oder sonstiger Normen in Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung. Zur Ausübung dieses Überwachungsrechts darf der Betriebsrat auch **in relevante Unterlagen** wie Gehaltslisten oder Arbeitszeitaufzeichnungen **Einsicht nehmen**. Die Einsicht in den gesamten Personalakt bedarf der Zustimmung der jeweiligen Arbeitskraft.

Weiters ist der Betriebsrat berechtigt, vom Betriebsinhaber **über alle betriebliche Themen**, welche die Interessen der Beschäftigten berühren, **informiert zu werden** (§ 91 ArbVG) und auch von sich aus beim Betriebsinhaber in solchen Angelegenheiten zu intervenieren (§ 90 ArbVG). Der Betriebsinhaber wiederum ist verpflichtet, den Betriebsrat anzuhören und in regelmäßigen Abständen mit diesem über laufende betriebliche Themen zu beraten. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen (§ 92 ArbVG). Über eine Vielzahl dieser betrieblichen Themen können mit dem Betriebsinhaber auch **Betriebsvereinbarungen** (§§ 96ff ArbVG) abgeschlossen werden.

Neben **Mitwirkungsrechten in sozialen Angelegenheiten**, wie hinsichtlich betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen und Ausbildungs- bzw. Schulungsmaßnahmen (§§ 94ff ArbVG), sowie **in wirtschaftlichen Angelegenheiten**, wie insbesondere bei Betriebsänderungen oder der Durchsetzung von Sozialplänen (§§ 108ff ArbVG), ist der Betriebsrat vor allem ermächtigt, **in personellen Angelegenheiten** (§§ 98ff ArbVG) im Betrieb mitzuwirken. Hierfür werden dem Betriebsrat mehrere Rechte eingeräumt.

## EINE NEUE ARBEITSKRAFT WIRD EINGESTELLT – WAS NUN?

Das **Mitwirkungsrecht** des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten **beginnt bereits vor der Einstellung** einer neuen Arbeitskraft. Gesetzlich ist vorgesehen, dass der Betriebsinhaber den Betriebsrat rechtzeitig **über den künftigen Bedarf an Arbeitskräften** und die damit verbundenen personellen Maßnahmen **in Kenntnis zu setzen** hat (§ 98 ArbVG).

Das bedeutet, dass der Betriebsrat bereits vor Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle zu informieren und mit diesem gegebenenfalls darüber zu beraten ist. Auch hat der Betriebsrat das Recht, seinerseits die Ausschreibung eines neu zu besetzenden Arbeitsplatzes anzuregen (§ 99 ArbVG).

Im Falle einer Ausschreibung der Stelle hat der Betriebsrat insbesondere darauf zu achten, dass die mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2011 eingeführten Bestimmungen über eine geschlechtsneutrale **Stellenausschreibung mit verpflichtender Angabe des für die Stelle geltenden Mindestentgelts** sowie einer eventuellen Überzahlungsbereitschaft eingehalten werden (§ 9 GlbG).

Nach erfolgter Einstellung ist diese dem Betriebsrat vom Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen. Im Falle der Aufnahme von überlassenen Arbeitskräften in den Betrieb ist dem Betriebsrat auf Verlangen vom Betriebsinhaber mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Einsatzes der Arbeitskraft und hinsichtlich der Vergütung mit dem Überlasser getroffen wurden (§ 99 Abs 5 ArbVG).

Nachdem der Betriebsrat über die Neueinstellung einer Arbeitskraft informiert wurde, ist eine baldige Kontaktaufnahme mit dieser anzuraten. Der Betriebsrat hat so schon sehr frühzeitig die Möglichkeit, neue ArbeitnehmerInnen über betriebsinterne Regelungen oder Sozialleistungen aufzuklären, Fragen der neuen KollegInnen wie beispielsweise hinsichtlich der Einstufung zu beantworten und ihnen die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft aufzuzeigen.

**Gerade für neue ArbeitnehmerInnen ist eine Ansprechperson im Betriebsrat besonders wichtig!**

## WAS KANN DER BETRIEBSRAT FÜR LANGJÄHRIGE ARBEITNEHMERINNEN MACHEN?

Auch im weiteren Verlauf des Dienstverhältnisses einer Arbeitskraft hat der Betriebsrat die Möglichkeit, in personellen Angelegenheiten mitzuwirken. So hat der Betriebsrat sowohl bei Beförderungen (§ 104 ArbVG) als auch bei beabsichtigten Versetzungen (§ 101 ArbVG) von MitarbeiterInnen ein Auskunfts- und Beratungsrecht. Im letzteren Fall ist bei Vorliegen einer Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen zur Zulässigkeit der Versetzung überhaupt die Zustimmung des Betriebsrats nötig.

Die Verhängung einer Disziplinarmaßnahmen über eine Arbeitskraft im Einzelfall ist auch nur zulässig, sofern der Betriebsrat dieser zustimmt oder eine mit seiner Zustimmung eingerichtete Stelle darüber entscheidet (§ 102 ArbVG).

Das wesentlichste Mitwirkungsrecht des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten ist aber sicherlich seine Mitwirkung bei der Beendigung von Dienstverhältnissen.

Zum einen kann innerhalb von zwei Arbeitstagen mit einer Arbeitskraft keine rechtswirksame einvernehmliche Lösung vereinbart werden, sofern die Arbeitskraft gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangt hat (§ 104a ArbVG).

Zum anderen ist der Betriebsrat vom Betriebsinhaber vor einer beabsichtigten Kündigung zu informieren und hat die Möglichkeit, mit diesem darüber zu beraten und innerhalb einer Woche eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung abzugeben. Widerspricht der Betriebsrat der Kündigung einer Arbeitskraft, so kann er diese selbst bei Gericht anfechten. Gleiches steht dem Betriebsrat auch bei ungerechtfertigt ausgesprochenen Entlassungen offen (§§ 105ff ArbVG).



## 2. Wie sind neue ArbeitnehmerInnen einzustufen?

Es ist das Recht und die Aufgabe des Betriebsrates zu überprüfen, ob alle ArbeitnehmerInnen das ihnen zustehende **Entgelt** erhalten. Der Betriebsrat hat diesbezüglich **Informations-, Beratungs- und Überwachungsrechte** (§§ 89, 98, 99, 104 ArbVG).

Üblicherweise ergibt sich die Höhe des ArbeitnehmerInnen zustehenden Entgelts aus dem anzuwendenden Kollektivvertrag. Kollektivverträge setzen Mindestlöhne bzw. Mindestgrundgehälter fest, regeln aber zB auch Sonderzahlungen, Zulagen und die Abgeltung von Überstunden.

Eine **klassische Gehaltstabelle in einem Kollektivvertrag** umfasst mehrere **Verwendungs- oder Beschäftigungsgruppen**, die durch genaue **Tätigkeitsbeschreibungen** und sonstige **Einstufungskriterien** (zB Fremdsprachenkenntnisse) definiert sind. Die richtige Einstufung hängt somit von der zu verrichtenden Tätigkeit und in manchen Kollektivverträgen von Ausbildung oder Qualifikation ab.

In jeder Verwendungsgruppe finden sich zumeist **Gruppenjahre**. Die Gehälter steigen, je mehr Jahre in einer Gruppe geleistet werden (**Vorrückung**). Der jeweilige Kollektivvertrag regelt, ob und in welchem Umfang hierfür auch bei anderen Unternehmen (Betrieben) geleistete **Vordienstzeiten, Lehrzeiten, Schul- oder Ausbildungszeiten, Elternkarenzzeiten, Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes** angerechnet werden.

**Mindestlöhne oder Mindestgrundgehälter ergeben sich** somit einerseits **aus der Einstufung** in eine bestimmte Tätigkeitsgruppe **und** andererseits **aus der Anzahl der** (anrechenbaren) **Gruppenjahre**.

### EINSTUFUNG

Der Betriebsrat ist über die vorgesehene Verwendung sowie die Einstufung neu aufgenommener ArbeitnehmerInnen zu informieren. Bei Kontaktaufnahme mit den neuen Beschäftigten sollte auch die Richtigkeit der Einstufung durch Hinterfragen der Ausbildung und Qualifikation sowie der Kenntnisse und Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen überprüft werden.



Auch bei bereits im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen sollte eine gelegentliche Kontrolle der kollektivvertraglichen Einstufung erfolgen, insbesondere bei Änderung der Tätigkeit, bei Vertretung höher eingereicherter Beschäftigten oder bei Beförderung (Umstufung).

### Was sollte der Betriebsrat noch beachten?

Die Einstufung in den Kollektivvertrag hat stets **nach der tatsächlich verrichteten Tätigkeit** zu erfolgen! In der Praxis gibt es **betriebs- oder unternehmensinterne Einstufungsrichtlinien („Entwicklungseinstufungen“)**. Gibt es beispielsweise eine Regelung, wonach Neueintretende (erst) nach einer „Probezeit“/„Beobachtungszeit“ von 2 Jahren in jene Gruppe eingestuft werden, die der von ihnen verrichteten Tätigkeit entspricht, so ist diese Regelung unzulässig, weil sie die Betroffenen schlechter stellt als der Kollektivvertrag!

Ist innerbetrieblich ein höheres Gehalt als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt üblich (Überzahlung), so muss im Sinne des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes diese Besserstellung auch den Neueintretenden zugute kommen! Gibt es neben dem Kollektivvertrag ein **betriebsinternes Gehaltsschema**, so ist trotzdem (auch) eine Einstufung nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag vorzunehmen. Das betriebliche Schema darf für die ArbeitnehmerInnen nicht ungünstiger sein als der Kollektivvertrag.

## VORDIENSTZEITEN

Im Gespräch mit den neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen sollte der Betriebsrat auch die Anrechnung von Vordienstzeiten durch Hinterfragen vorangegangener Beschäftigungen, Schulzeiten, Elternkarenzzeiten, Lehrzeiten und/oder Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes überprüfen. Schließlich ist es möglich, dass beim Vorstellungsgespräch bzw. beim Vertragsabschluss anrechenbare Zeiten übersehen wurden. Bei bereits im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen sollte der Betriebsrat die Vorrückungen überwachen.

### Was sollte der Betriebsrat noch beachten?

Gibt es innerbetrieblich eine für die ArbeitnehmerInnen **günstigere Anrechnung von Vordienstzeiten**, so haben im Sinne des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auch Neueintretende Anspruch auf diese Besserstellungen.

**Den/Die ArbeitgeberIn treffen** bezüglich der Anrechnung von Vordienstzeiten **Aufklärungs- bzw. Fürsorgepflichten** (s. Judikate). Selbstverständlich sollten BewerberInnen im Zuge ihres Vorstellungsgespräches von sich aus anrechenbare Zeiten bekannt geben und durch Vorlage von Dienstzeugnissen, Qualifikationsnachweisen usw. auch belegen. Den/Die ArbeitgeberIn trifft aber eine Fragepflicht.

**DEN/DIE ARBEITGEBER/-IN TRIFFT AUFKLÄRUNGSPFLICHT!  
(OGH 16.6.2008, 8 Oba 19/08i)**

*Für anrechenbare Vordienstzeiten gilt eine wechselseitige Informations- bzw. Bekanntgabepflicht. Der/Die ArbeitnehmerIn ist zur Bekanntgabe (allenfalls) anrechenbarer Vordienstzeiten verpflichtet; den/die ArbeitgeberIn trifft im Gegenzug die Verpflichtung, den/die ArbeitnehmerIn ausdrücklich zur Vorlage eines Nachweises der im Bewerbungsschreiben erwähnten Vordienstzeiten aufzufordern (zB durch entsprechende Arbeitspapiere).*

*Ist der/die ArbeitnehmerIn seiner/ihrer Bekanntgabepflicht nachgekommen, darf er/sie davon ausgehen, dass die Vordienstzeiten bei Einstufung und Gehaltsvereinbarung berücksichtigt werden. Den/Die ArbeitgeberIn trifft eine Aufklärungspflicht bzw. nach Vertragsabschluss Fürsorgepflicht, sofern es noch zusätzlicher Nachweise bedarf. Er/Sie muss den/die ArbeitnehmerIn auffordern, diese Nachweise zu erbringen. Verletzt der/die ArbeitgeberIn diese Aufklärungspflicht, so können aus der unrichtigen Einstufung resultierende Entgelt Differenzen nicht verfallen.*

**DEN/DIE ARBEITGEBER/-IN TRIFFT FRAGEPFLICHT!**  
**(OLG Wien 27.1.2006, 10 Ra 71/05 t)**

*Den/Die ArbeitgeberIn trifft hinsichtlich der Anrechnung von Vordienstzeiten eine Fragepflicht. Es ist ganz grundsätzlich seine/ihre Aufgabe, sich die für die vorzunehmende Einstufung erforderlichen Informationen zu beschaffen. Dies ergibt sich aus seiner/ihrer Aufklärungspflicht bzw. nach Vertragsabschluss Fürsorgepflicht. Selbst eine im Kollektivvertrag vorgesehene Nachweispflicht des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin bezüglich geleisteter Vordienstzeiten kann nur dahin verstanden werden, dass der Nachweis zu erbringen ist, wenn er von dem/der ArbeitgeberIn verlangt wird.*

### 3. Blickpunkt Frauen

Ungefähr ein Drittel der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern entsteht beim Einstieg. Deshalb ist es gerade für Frauen ganz besonders wichtig, korrekt eingestuft zu werden und eventuelle Vordienstzeiten richtig angerechnet zu bekommen. Doch das ist nicht immer so einfach.

Einstufungs- und Verwendungsgruppen sind keine objektiv feststehenden Kategorien. Meistens ist ein gewisser Handlungsspielraum vorhanden, der oft zu Ungunsten von Frauen ausgelegt wird. Grund dafür sind **(unbewusste) Vorstellungen und Bewertungen**, die die Arbeit und Fähigkeiten von Männern höher einschätzen als jene von Frauen.

Das Urteil des Obersten Gerichtshofs vom Juni 2011 ist ein solches Beispiel für die Geringschätzung von Arbeitsplätzen und Fähigkeiten die traditionell eher Frauen zugeschrieben werden (siehe Kasten).



**\*OGH vom 28.6.2011, 9 Ob A 33/11k – KassierIn im Handel – Einstufung**

*Die überwiegende Mehrheit der im Handel tätigen KassierInnen an einer Scanner-Kasse sind Frauen. Sehr häufig sind sie entgegen dem klaren Wortlaut des Handels-Kollektivvertrages in Beschäftigungsgruppe 2 (Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausführen) anstatt richtigerweise in Beschäftigungsgruppe 3 (Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen/zB LadenkassierInnen in Selbstbedienungsläden) eingestuft. Die ArbeitgeberInnen argumentieren stets damit, dass die Tätigkeit an einer Scanner-Kasse nur eine einfache wäre.*

*Eine betroffene Kassierin hat mit Rechtsschutz der GPA-djp ihre Einstufung in Beschäftigungsgruppe 3 durchgesetzt. Der Oberste Gerichtshof hat bestätigt, dass es sich beim Kassieren an einer Scanner-Kasse um eine völlig durchschnittliche Tätigkeit des Berufsbildes von LadenkassierInnen in Selbstbedienungsläden handle.*

*Diese Entscheidung ist über den Einzelfall hinaus für alle LadenkassierInnen in Selbstbedienungsläden von großer Bedeutung!*

## MEHR CHANCENGLEICHHEIT

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass es umso weniger Möglichkeiten für die (un)bewusste Schlechterstellung von Frauen gibt, je standardisierter (Einstellungs-)Prozesse sind. Das gilt aber nur, solange dem Prozess selbst keine Diskriminierung zu Grunde liegt. Deshalb ist es empfehlenswert **Regeln und Standards** zu entwickeln, dennoch aber in regelmäßigen Abständen (so alle zwei bis fünf Jahre) den Prozess als Ganzes kritisch zu hinterfragen. Was vor 10 Jahren auf dem neuesten Stand war, ist heute vielleicht schon veraltet. Auch unser Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit entwickelt sich ständig weiter und muss darum auch immer wieder überprüft werden!

Eine weitere wichtige **Voraussetzung für Chancengleichheit ist Transparenz**. Ein Betriebsklima, das es ermöglicht, offen über Kriterien der Arbeitsbewertung etc. zu sprechen, lässt nur wenig Spielraum für ungerechtfertigte Bevorzugungen. Darüber hinaus können Probleme dadurch schneller erkannt und beseitigt werden.

## 4. Blickpunkt Jugend

### LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG (§17 BAG)

Lehrlingen gebührt eine Lehrlingsentschädigung, die in den meisten Fällen im Kollektivvertrag geregelt ist. Bei der „Einstufung“ der Lehrlinge, ist ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, ob eine eventuelle Anrechnung von bereits zurückgelegten Lehrzeiten erfolgt ist.

### EINSTUFUNG WÄHREND DER WEITERVERWENDUNGSPFLICHT

Nach dem Ende der Lehrzeit ist der/die Lehrberechtigte verpflichtet, die Lehrlinge für mindestens drei Monate – der Kollektivvertrag kann Besseres regeln – im Rahmen der Weiterverwendungspflicht im erlernten Beruf weiter zu beschäftigen.

Endet das Lehrverhältnis früher als vereinbart durch erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung (§ 14 Abs 2 lit. e BAG), beginnt die **Weiterverwendungspflicht** am darauffolgenden Montag. Ab diesem Zeitpunkt besteht ein Arbeitsverhältnis.

Da die Lehrlinge entsprechend ihrer Ausbildung beschäftigt werden müssen, ist es nicht zulässig **für diesen Zeitraum das Entgelt zu schmälern**. Es gebührt jenes Entgelt, das im Kollektivvertrag nach erfolgreicher Lehrabschlussprüfung unter Berücksichtigung zB der Tätigkeit festgelegt wurde.

Endet das Lehrverhältnis durch Zeitablauf (BAG §14 Abs. 1 BAG) und wird die Lehrabschlussprüfung später abgelegt, gebührt bis zum auf die erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung folgenden Sonntag eine Entlohnung gemäß Kollektivvertrag (Einstufung: ohne abgeschlossene Lehrausbildung).

Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist eine Umstufung vorzunehmen.

Die **Weiterverwendungspflicht** beginnt am Tag nach dem vereinbarten Lehrzeitende!

## BERUFSBILDENDE MITTLERE/HÖHERE SCHULE (BMHS)

BMHS-AbsolventInnen werden – trotz abgeschlossener beruflicher Ausbildung – immer häufiger in ein Lehrverhältnis gedrängt. Dadurch wird ihnen ein **Entgelt als FacharbeiterIn oder Angestellte vorenthalten**. BetriebsrätInnen sollten darauf drängen, dass diese KollegInnen gemäß §34a BAG einen Arbeitsvertrag und somit ein entsprechendes Entgelt erhalten.

Mehr Infos dazu gibt es auf

[www.jugend.gpa-djp.at/berufsberechtigung](http://www.jugend.gpa-djp.at/berufsberechtigung)!



## EINSTUFUNG VON SCHÜLERINNEN UND STUDIERENDEN

Nach Schule oder Uni ist es besonders wichtig, dass BetriebsrätInnen beim Berufseinstieg helfen. Diese sollten sehr genau prüfen, ob Vordienstzeiten – zB durch einen Nebenjob – vorliegen und auch bei der Einstufung berücksichtigt wurden. Was genau angerechnet werden kann, muss im Einzelfall anhand der Arbeitszeugnisse beurteilt werden.

**ACHTUNG:** Im OGH-Erkenntnis vom 4.8.2009 wurde festgestellt, dass auch Vordienstzeiten anzurechnen sind, wenn sie vor dem 18. Lebensjahr erworben wurden, da alles andere eine Altersdiskriminierung darstellen würde.

Bei Fragen steht die GPA-djp Jugend unter 05 0301-21510 gerne zur Verfügung.



## 5. Kleine Ursachen – große Auswirkungen

### BERECHNUNGSBEISPIELE – EINKOMMEN ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

Sehen Sie selbst an folgenden Beispielen, wie sich unterschiedliche Einstufungen nachhaltig auf die Entwicklung der Gehälter von Männern und Frauen auswirken.

#### Beispiel 1: Branche ELEKTROINDUSTRIE

##### **Franz H., HAK-Absolvent**

Eintritt 2011, Sachbearbeiter, Einstiegsgehalt lt. KV (Grundstufe F) inkl. freiwillig gewährter Überzahlung



EUR 3.000,00 brutto

##### **Susanne F., HAK-Absolventin**

Eintritt 2011, Sachbearbeiterin, Einstiegsgehalt lt. KV (Grundstufe F) inkl. freiwillig gewährter Überzahlung



EUR 2.900,00 brutto

Daraus ergibt sich folgender **nachteilige Einkommensunterschied für Susanne F.:** (bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit)

→ im 1. Jahr EUR 1.400,00 brutto

→ nach 10 Jahren EUR 15.329,61 brutto

→ nach 5 Jahren EUR 7.285,66 brutto

→ nach 20 Jahren EUR 34.016,32 brutto

#### Beispiel 2: Branche ELEKTROINDUSTRIE

##### **Ulrich W., Schulabgänger**

Eintritt 2011, Sachbearbeiter, Einstiegsgehalt lt. KV (Grundstufe F) inkl. freiwilliger Anrechnung von Vordienstzeiten im Ausmaß von 4 Jahren



EUR 2.488,96 brutto

##### **Kerstin D., Schulabgängerin**

Eintritt 2011, Sachbearbeiterin, Einstiegsgehalt lt. KV (Grundstufe F) inkl. freiwilliger Anrechnung von Vordienstzeiten im Ausmaß von 2 Jahren



EUR 2.396,77 brutto

Daraus ergibt sich folgender **nachteilige Einkommensunterschied für Kerstin D.:** (bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit)



→ im 1. Jahr EUR 1.290,66 brutto

→ nach 10 Jahren EUR 6.858,66 brutto

→ nach 5 Jahren EUR 4.648,54 brutto

→ nach 20 Jahren EUR 6.858,66 brutto



### Beispiel 3: Branche Einzelhandel

<p><b>Elisabeth P., Kassierin</b>          Eintritt 2011, falsche Einstufung in          Beschäftigungsgruppe 2          (im 1. Berufsjahr)</p> <p>EUR 1.350,00 brutto</p> 	<p><b>Christine K., Kassierin</b>          Eintritt 2011, richtige Einstufung in          Beschäftigungsgruppe 3          (im 1. Berufsjahr)</p> <p>EUR 1.350,00 brutto</p> 
--	---

Daraus ergibt sich folgender **nachteilige Einkommensunterschied für Elisabeth P.:** (bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit)

- im 1. Jahr EUR 0,00 brutto
- nach 10 Jahren EUR 12.754,49
- nach 5 Jahren EUR 2.380,54
- nach 20 Jahren EUR 60.430,60

### Beispiel 4: Branche Banken

<p><b>Peter S., abgeschlossene Bankenlehre</b>          Eintritt 2011, Servicezonenmitarbeiter,          Einstiegsgehalt lt. KV (Beschäftigungs-          gruppe C) inkl. freiwilliger Anrechnung von          Vordienstzeiten im Ausmaß von 3 Jahren</p> <p>EUR 1.934,62 brutto</p> 	<p><b>Anna W., abgeschlossene Bankenlehre</b>          Eintritt 2011, Servicezonenmitarbeiterin,          Einstiegsgehalt lt. KV (Beschäftigungs-          gruppe C) keine freiwillige          Anrechnung von Vordienstzeiten</p> <p>EUR 1.815,18 brutto</p> 
---	--

Daraus ergibt sich folgender **nachteilige Einkommensunterschied für Anna W.:** (bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit)

- im 1. Jahr EUR 1.672,16
- nach 10 Jahren EUR 9.433,79
- nach 5 Jahren EUR 5.798,46
- nach 20 Jahren EUR 20.022,68

**Nutze deine Kontroll- und Mitwirkungsrechte für mehr Gehaltsfairness und Chancengleichheit!**



## MITGLIEDSANMELDUNG

Frau  Herr

Familienname ..... Vorname .....

SV-Nr./Geburtsdatum

Akad. Grad ..... Geburtsname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

Telefonisch erreichbar ..... eMail .....

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Angestellte/r                 | <input type="checkbox"/> Arbeiter/in             | <input type="checkbox"/> Freier Dienstvertrag     |
| <input type="checkbox"/> Werkvertrag                   | <input type="checkbox"/> Zeitarbeitskraft        | <input type="checkbox"/> Lehrling/ ..... Lehrjahr |
| <input type="checkbox"/> geringfügig beschäftigt       | <input type="checkbox"/> FacharbeiterIn          | <input type="checkbox"/> SchülerIn                |
| <input type="checkbox"/> StudentIn                     | <input type="checkbox"/> dzt. ohne Beschäftigung | <input type="checkbox"/> Zweitmitgliedschaft      |
| <input type="checkbox"/> Selbstständig (Gewerbeschein) |  |   |

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität) .....

Derzeitige Tätigkeit .....

Dienstort ..... Anschrift .....

### Die Beitragszahlung wünsche ich:

- per Einzugsermächtigungsverfahren  durch Betriebsabzug

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttogehaltes/-lohnes. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und unterliegen dem Datenschutz.

Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft etc., einzuholen.

Höhe d. Beitrages:  EUR    Geldinstitut .....

Konto-Nr.           Bankleitzahl

Beitrittsmonat/-jahr .....

.....  
Datum/Unterschrift

(Diese Unterschrift gilt gleichzeitig als Berechtigung für event. o.a. Einzugsermächtigungsverfahren.)

Für alle,  
die **mehr wollen!**

**Jetzt Mitglied werden!**

Porto  
zahlt  
Empfänger

**Antwortsendung**

Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Druck, Journalismus, Papier

**Service-Center**

Alfred-Dallinger-Platz 1

1034 Wien

## Die GPA-djp in ganz Österreich

**SERVICE-HOTLINE: 05 0301-301**



### **GPA-djp Service-Center**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Fax: 05 0301-300, eMail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Wien**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

### **Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

### **Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

### **Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

### **Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

### **Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

### **Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

### **Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14

### **Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6900 Bregenz, Reutegasse 11

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

# Für alle, die mehr wollen!



[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

**GPA** **djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER