



**Richtig eingestuft. Von Anfang an!**  
**Aktionswoche der GPA-djp vom 16. bis 20. April 2012**

In Österreich gibt es klare Spielregeln für die Bezahlung. Kollektivverträge regeln die Mindestlöhne und Mindestgrundgehälter in fast allen Branchen. Je nach Tätigkeit, Qualifikation und Dauer des Dienstverhältnisses gibt es unterschiedliche Einstufungen.

Bei der Einstufung passieren allerdings immer wieder Fehler. Oft werden Vordienstzeiten gar nicht oder falsch angerechnet oder die Einstufung entspricht nicht der tatsächlichen Tätigkeit. Vor allem Frauen sind häufig von falschen Einstufungen betroffen. Unter anderem deshalb verdienen Frauen im Durchschnitt ein Drittel weniger als Männer. Mit der Aktionswoche vom 16. bis 20. April startet die GPA-djp eine Initiative, von Anfang an mehr Gerechtigkeit herzustellen.

## **Auftaktworkshop GPA-djp-Wien**

**16.4.2012  
Fotoprotokoll**







# Verständnisfragen

- Wie agiere ich bei E. bei Probezeit?  
*Theorie: Selbe Einstufung wie danach*
- Wz lange kann man inkorrekte Einstufung ändern?  
*Praxis: Verfalls- & Verjährungsfristen*  
*gekennzeichnet* *↳ einklagen*
- Gleiche Tätigkeit, neuer KV?  
*GPA-djp beziehen im Einzelfall anschauen*
- Durchgriff/"nachlegen" bei Untätigkeit?  
*Feststellungsklage § 59 ASGG bei >3 Betroffenen*
- Einstufung bei Überzahlung?  
*↳ Dienstzettel → KV-Einstufung & Vereinb. im Dienstvertrag*
- "Über"-Einstufung - Gleichheitsgrundsatz?  
*↳ mittelbare Geschlechterdiskriminierung*





Peter

Frage 1

Positionsverlust nach Karenz

Überzahlung

KV Verwendungsgruppe Kriterien

Überlassene Kräfte andere Verwendungsgr.

FRAGE 1

- \* Falscheinstufung ist MA nicht bewusst.
- \* Beschreibung der Beschäftigungsgruppe ist sehr "schwammig"
- \* Manche Tätigkeiten nicht beschrieben
- \* Richtige Einstufung erst nach Übernahme.
- \* Zulagen ≠ Einstufung
- \* Gleiche Tätigkeit - unterschiedliche Einstufung!
- \* Aufstieg ohne Anpassung Einstufung
- \* Schlamperei HR-Abteilungen

1, Erfahrungen im Betrieb

- \* 1 Abteilung  
↳ "Auserwählte" werden umgestuft
- \* ungleiche Bezahlung Frau/Mann
- \* 1 Abteilung → 2 KV's

- IT-KV → schwammige Kriterien
- KV-Handel - veraltete Berufsbilder  
3/1 z.B. 50% ÜZ  
keine Logistik BG 3,4  
Budgetverantwortung
- KV/ keine BR-Info vor Einstellung mit Überzahlung Chaos
- Frauen bekommen teilw. weniger für gleiche Tätigkeit als Männer trotz Überzahlung lt. KV



Erfahrungen

- Großteil falsch oder zumindest für bestimmte Zeit zu niedrig eingestuft.
- Einkommensunterschied bei Überzahlung besteht zw. ♂ u. ♀ von Anfang an.
- Trotz Aufklärung der BR trauen sich MA oft nicht.
- Beschäftigungsgruppen schwammig formuliert, missinterpretiert, Tätigkeiten weggelassen.
- Einfluss MA-BR nicht optimal. MA bringen Zeugnisse nicht, HR fragt nicht.
- Vielen MA bei hoher Überzahlung Einstufung "wurscht"

Erfahrungen mit Einstufung (Fragen)

- > BR wird nach Einstellung aktiv
- > AG versucht mit Untereinstufung und Überzahlung Gehaltssprünge zu vermeiden
- > Verdienstzeiten werden nicht kontrolliert vom BR.
- > BR unterschreibt die Kenntniserhebung & Einstufung
- > Pauschal zu niedrige Einstufung
- > freiwillige Ist-Erhöhung bei Gewarbo-KV
- > Problem mit VGJ sondern VG bei Kameresp.
- > Chaotische Einstufung im Sozialbereich
- > Verhetzungen anderer eingeleitet

Interesse der MA an Einstufung hängt ab von Höhe des Gehalts und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt <sup>überzög</sup>

Gesetzliche Grundvoraussetzungen

Infos an/von BR





Peter Frage 2

Klarheit  
Motivation

Klare Tätigkeitsbeschreibung in KV  
Gerechtigkeit

Änderung der Tätigkeit

Faire Bezahlung  
Kurzzeitbeschäftigte  
Kein Risiko

Ausgrenzung als BR

Frage 2

- \* Kohle für MA / Publicity / Profil
- \* Verlust von MA
- \* Höher Sensibilität für KV (gehälter)
- \* Ausbildung → höhere Stufe (Anrechnung)
- \* Ignoranz der MA (bin eh überzahlt)
- \* höheres Standing des BR bei Belegschaft
- \* Verlust freiwilliger Sozialleistungen
- \* Gleichbehandlung Frauen
- \* Gerechtigkeit - Anrechnung Ausbildungen  
- - - Vordienstzeiten
- \* Hole Neiddebatte in die Betriebe.

Frage 2

- \* Kohle für MA / Publicity / Profil
- \* Verlust von MA
- \* Höher Sensibilität für KV (gehälter)
- \* Ausbildung → höhere Stufe (Anrechnung)
- \* Ignoranz der MA (bin eh überzahlt)
- \* höheres Standing des BR bei Belegschaft
- \* Verlust freiwilliger Sozialleistungen
- \* Gleichbehandlung Frauen
- \* Gerechtigkeit - Anrechnung Ausbildungen  
- - - Vordienstzeiten
- \* Hole Neiddebatte in die Betriebe.

Steigerung Zufriedenheit MA.

Stärkung der BR-KÖRPERSCHAFT

Klare Strukturen

Gleichstellung

Mehr Einkommen

Stärkung der Gewerkschaft (mehr MG)

Verhärtung der FRONTEN  
BR - GL  
MA - GL

Outsourcing





😊	☹️
<ul style="list-style-type: none"> <li>* KV-Verhandlungen</li> <li>* MA - Aufmerksamkeit</li> <li>* gerechte Entlohnung</li> <li>* betr. "Frieden"</li> <li>* GPA-djp "PR"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Einsparungen in anderen Bereichen</li> <li>* Androhung von Konsequenzen</li> <li>* enttäuschte MA's</li> </ul>

Gewinn	Risiko	(Folge)
<ul style="list-style-type: none"> <li>-&gt; zufriedene Mitarbeiterinnen</li> <li>-&gt; Androhung von Kündigungen</li> <li>-&gt; Streichungen von Sozialleistungen</li> <li>-&gt; soziale Gleichheit</li> <li>-&gt; Standortverlagerung</li> <li>-&gt; Arbeiter statt Superlöhler</li> <li>-&gt; KV-Wechsel</li> <li>-&gt; Auslösung in Probezeit, Betriebsrat nicht informiert</li> <li>-&gt; Leichter Personal zu finden</li> <li>-&gt; rechtliche Sicherheit für das Unternehmen</li> <li>-&gt; Arbeitsklima auch außerhalb</li> <li>-&gt; weniger Mitarbeiterfluktuation</li> <li>-&gt; BR-Lumpe</li> </ul>		

Gewinn	Risiko
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bessere Einkommen</li> <li>• Fairness</li> <li>• Transparenz (Vergleich)</li> <li>• Gewerkschaftsmitglieder</li> <li>• zufriedene, motivierte MA</li> <li>• aufgeklärte MA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drohpotential (Kündigungen, Änderungskündigungen, Standort sicherheit, ...)</li> <li>• BR als Jobverächter</li> <li>• "Vergiftung anderer Baustellen"</li> </ul>