

# KOMPETENZ

**Sonderausgabe**

**Wie viel Geld für  
wie viel Arbeit?**

Seite 12

**Richtig eingestuft?**

Seite 17

**Arbeiten im  
Einkaufszentrum**



## Sonderausgabe

## Thema

- 3 Standpunkt der Chefredakteurin
- 4 Kurzmeldungen
- 6 **Cover:** Arbeiten im Einkaufszentrum
- 10 Kommentar
- 11 Sonntag frei
- 12 Arbeitszeit: Wie viel Geld für wie viel Arbeit?
- 16 Richtig eingestuft?
- 18 Samstagskräfte und Ferienjobs
- 20 Wiedereinstieg nach der Karenz

## Service

- 21 Kurzmeldungen
- 22 CARD-Angebote

6



## Arbeit im Einkaufszentrum

12



## Arbeitszeit

16



## Richtig eingestuft?

### IMPRESSUM

Leserbriefe an [kompetenz@gpa-djp.at](mailto:kompetenz@gpa-djp.at)

Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer, [martin.panholzer@gpa-djp.at](mailto:martin.panholzer@gpa-djp.at), Chefin vom Dienst: Dr. Barbara Lavaud, [barbara.lavaud@gpa-djp.at](mailto:barbara.lavaud@gpa-djp.at)

Redaktion und Anzeigen: Renate Schauer, [renate.schauer@gpa-djp.at](mailto:renate.schauer@gpa-djp.at)

Artdirection und Layout: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)

Layout: Peter-Paul Waltenberger

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Coverfoto: Hess, Catherina/SZ-Photo/picturedesk.com

DVR-Nr. 0046655 ZVR-Nr. 576439352

Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der AutorInnen dar und müssen sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.



# Arbeiten unter besonderen Bedingungen

Von Dwora Stein

**A**rbeiten im Einkaufszentrum – unterscheidet sich das so sehr vom Arbeiten in einem Geschäft in einer Einkaufsstraße? Was ist dort so anders, dass es eine eigene Sondernummer der KOMPETENZ rechtfertigt? Menschen, die in einem Einkaufszentrum beschäftigt sind, arbeiten unter ganz besonderen Bedingungen.

Ein Einkaufszentrum ist wie eine kleine Stadt in der Stadt oder am Stadtrand. Es ist eine abgeschlossene Welt aus Geschäften, die Komfort und ein Shopping-Erlebnis für die KundInnen bietet. Aber für die Menschen, die dort täglich zur Arbeit gehen, bedeutet die Arbeitswelt im Shopping-Tempel oft Hektik, Lärm, schlechte Luft, kein Tageslicht. Surrende Klimaanlage, Musikbeschallung nonstop, fehlende Pausenräume, Parkplatzprobleme

und zu wenig Sicherheitspersonal am Abend.

In einem Einkaufszentrum wie der SCS arbeiten geschätzt um die 4.500 Menschen. Trotzdem ist so ein Einkaufszentrum nicht ein Betrieb im klassischen Sinn, mit einem gemeinsamen Arbeitgeber und einem Betriebsrat. Der Centerbetreiber vermietet die Geschäftslokale und gibt gewisse Regeln vor. Die Beschäftigten sind, wenn überhaupt, in der jeweiligen Handelskette, bei der sie arbeiten, durch einen Betriebsrat organisiert.

Dazu kommt, dass der Handel eine sehr spezielle Branche ist, nicht nur durch die enorm große Zahl der Beschäftigten, sondern auch wegen des hohen Frauenanteils. Vor allem im Lebensmittel- und Textilhandel arbeiten überwiegend Frauen. Viele von ihnen arbeiten als Teilzeitkräfte oder sind geringfügig beschäf-

tigt. Dabei müssen diese Frauen flexibel sein, auch an Samstagen einsatzbereit. Sie müssen diesen Job oft mit einer Familie bzw. alleinerziehend mit Kindern vereinbaren. Wen wundert es, wenn dann selbst BetriebsrätInnen aus der Branche ganz offen sagen: Nur wenige Männer sind bereit, diese Arbeit in voller zeitlicher Flexibilität und bei den derzeitigen Öffnungszeiten zu verrichten.

Wir in der GPA-djp meinen daher, dass so viele besondere Bedingungen auch unsere besondere Aufmerksamkeit verdienen. Unser Ziel ist es, die Handelsangestellten in Einkaufszentren bestmöglich zu servicieren und zu organisieren, z. B. mit Hilfe eines durch die GPA-djp bereitgestellten Centersprechers. Und wie immer gilt: Je mehr wir sind, desto mehr können wir durchsetzen! ■

## KassierInnen: Nachrechnen!

Sie arbeiten an der Kassa? Dann steht Ihnen auch die richtige Einstufung zu! Denn Vertrauen verdient gerechte Bezahlung!

Der Oberste Gerichtshof hat im Vorjahr entschieden, dass Beschäftigte, die überwiegend Kassatätigkeiten verrichten, in die Beschäftigungsgruppe 3 des Handelskollektivvertrages einzustufen sind. Ihr Arbeitgeber kennt diese Entscheidung, und wir gehen davon aus, dass Sie mittlerweile in die richtige Beschäftigungsgruppe eingestuft worden sind. Sollte das nicht der Fall sein: Nehmen Sie Kontakt mit der GPA-djp auf, damit wir als Gewerkschaft mit Ihnen aktiv werden können. Die Umstufung steht Ihnen nämlich ohne „Wenn und Aber“ zu!

Sie können uns telefonisch kontaktieren oder zu einem Beratungsgespräch vorbeikommen. Für unsere Mitglieder führen wir einen kostenlosen Gehalts- und Arbeitsstundencheck durch.

Service-Hotline: **05 03 01-301**



© th-photo - Fotolia.com



© fotomek - Fotolia.com

## Für unsere Mitglieder erreicht

### Leistungsbilanz der GPA-djp 2012

Die GPA-djp hat im Vorjahr wieder rund 170 Kollektivverträge erfolgreich verhandelt und damit faire Einkommen für die ArbeitnehmerInnen gesichert. Damit hat sie nicht nur für Gehaltserhöhungen, sondern auch für Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie für rahmenrechtliche Verbesserungen für 1,3 Millionen Beschäftigte gesorgt.

Mitglieder der GPA-djp erhalten umfassenden arbeitsrechtlichen Schutz. Im Rahmen dieser Rechtsschutzstätigkeit hat die GPA-djp über 51 Millionen Euro erstritten. Die häufigsten Beschwerden gab es bei der kor-

rekten Abgeltung der Arbeitszeit, Bezahlung von Überstunden und bei kollektivvertraglichen Einstufungen.

Wichtige Kampagnen und Aktionen fanden außerdem zu den Themen Sonntagsöffnung (Lugner-City und aktuell bei dayli), zur Einkommensgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und zur Steuergerechtigkeit statt.

Mehr über Ihren Kollektivvertrag finden Sie unter [www.gpa-djp.at/kv](http://www.gpa-djp.at/kv), alle Infos zum Rechtsschutz unter [www.gpa-djp.at/rechtsschutz](http://www.gpa-djp.at/rechtsschutz)

## Öffnungszeiten im Handel

Verkaufsstellen im Handel dürfen maximal 72 Stunden pro Woche geöffnet sein. Diese 72 Stunden können von Montag bis Freitag von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr und am Samstag von 6.00 Uhr bis 18.00 Uhr verteilt werden. Am Sonntag bleiben die Geschäfte geschlossen, Ausnahmen gibt es nur in Bahnhöfen, Flughäfen oder Tourismuszonen. Ausnahmeregelungen bei den Gesamtöffnungszeiten gibt es auch für bestimmte Betriebe, z. B. für Bäckereien, Blumengeschäfte, Süßwaren und Obst, bei bestimmten Einkaufsbedürfnissen im Pendlerverkehr und bei besonderen Einkaufsveranstaltungen.



© Adam Radosavljevic - Fotolia.com

## Was regelt Ihr Kollektivvertrag im Handel?

Der Kollektivvertrag regelt viele Ansprüche, die nicht im Gesetz stehen. So sind Mindestgehälter oder das Urlaubs- und Weihnachtsgeld ausschließlich im Kollektivvertrag geregelt. Gehaltserhöhungen und Verbesserungen im sogenannten Rahmenrecht (Arbeitszeit, Einstufung etc.) werden jährlich von der Gewerkschaft verhandelt.

Der Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und regelt alle wechselseitigen Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis. Dazu gehören Arbeitszeit und Überstunden, die Gehaltsordnung und die daraus resultierende Mindestent-

lohnung sowie die Kriterien für die Einstufung. Die Regelungen dürfen nicht schlechter sein als bestehende Gesetze. Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge müssen den Kollektivvertrag beachten.

Der Handelskollektivvertrag gilt für alle Menschen, die in dieser Branche arbeiten – für Nicht-Mitglieder der Gewerkschaft ebenso wie für Mitglieder. Eine Mitgliedschaft ist nicht nur eine Frage der Solidarität. Eine höhere Mitgliederzahl verleiht der Gewerkschaft mehr Gewicht bei den Verhandlungen: Je mehr Mitglieder, desto mehr Verhandlungsstärke!

Mehr dazu auf [www.gpa-djp.at/kollektivvertrag](http://www.gpa-djp.at/kollektivvertrag)

## Lehrlinge im Handel: Zufrieden mit dem Job?

Ein besonderes Anliegen ist der GPA-djp die Situation der Lehrlinge im Handel. Jedes Jahr wird mittels einer groß angelegten Umfrage deren Zufriedenheit im Job abgefragt. Das Bild ist eher ernüchternd: 55 Prozent der Befragten hatten bereits unfreiwillig Überstunden geleistet, die bei 20 Prozent zumindest einmal unbezahlt erbracht werden mussten. 69 Prozent mussten an Samstagen arbeiten, obwohl sie das nicht wollten. 97 Prozent wollen nicht am Sonntag arbeiten.

## Handel: Zahlen, Daten, Fakten

Über eine halbe Million Menschen arbeiten österreichweit im Handel, dem größten Wirtschaftsbereich Österreichs. Die Mehrheit sind Frauen, unter anderem deshalb, weil der Handel viele Teilzeitstellen bietet, die gerade von Frauen mit Kindern in Anspruch genommen werden. Der Beruf Einzelhandelskaufmann/-frau ist außerdem landesweit der beliebteste Lehrberuf bei Mädchen: Immerhin fast ein Viertel von ihnen (24 Prozent) entscheiden sich für einen Berufsweg im Handel.

Die GPA-djp hat bei den Kollektivvertrags-Verhandlungen 2010 einen Mindestlohn von 1.300 Euro erkämpfen können. Die derzeitige Forderung für eine Anhebung dieses Mindestlohns liegt bei 1.500 Euro. Auch im Rahmenrecht des Kollektivvertrags wurden in den vergangenen Jahren von der Gewerkschaft entscheidende Verbesserungen für die Handelsangestellten erkämpft, darunter der Mehrarbeitszuschlag (mehr dazu auf Seiten 12–15) und die Anrechnung der Karenzzeiten auf Vorrückungen beim Gehalt (mehr dazu auf Seite 20).



© Eisenhans - Fotolia.com



# Arbeiten im Einkaufszentrum

*Die Spielregeln des Arbeitsalltags in einem Einkaufszentrum macht nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der Centerbetreiber. Das kann zu Konflikten führen.*

Von Alexia Weiss





Harald Jahn / picturedesk.com

Catherina Hess, SZ-Photo/picturedesk.com

**W**enn es Feste oder Modeschauen gibt, dann verstehen unsere Leute, die an der Kassa sitzen, ihr eigenes Wort nicht mehr“, schildert Rupert Wiener. Er ist Betriebsrat von Sport Eybl in der PlusCity in Oberösterreich. Dieses Einkaufszentrum ist besonders aktiv, was Veranstaltungen betrifft; einmal in der Woche wird zum Beispiel auch ein Bauernmarkt abgehalten.

Was hier passiert, ist typisch für viele andere Einkaufsstempel dieser Art: Die Beschallung in den einzelnen Geschäften vermischt sich mit jener des Centers. Egal, ob hier nun ein Musik- oder Radioprogramm ausgestrahlt oder bei Veranstaltungen direkt ins Mikrofon gesprochen wird: Die Mitarbeiter leiden unter dem Lärm, betont Anita Palkovich, in der GPA-djp für den Bereich Handel zuständig.

Das Problem mit der Zwangsbeschallung ist ganz typisch für die Arbeit in einem der heutigen Shopping-Center. Neben dem direkten Arbeitgeber gibt es noch den Centerbetreiber, mit dem der/die ArbeitnehmerIn zwar keinen Vertrag hat, der aber dennoch wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsplatzgestaltung nimmt. „Er bestimmt die Öffnungszeiten- und damit auch die Arbeitszeiten“, betont Palkovich. „Er stellt aber auch die Sanitäräume zur Verfügung oder entscheidet, ob MitarbeiterInnen Parkplätze benutzen dürfen und wenn ja, welche und zu welchen Konditionen.“

Das Donauzentrum in Wien ist zwar direkt an das U-Bahn-Netz angebunden, aber Pendler sind dennoch auf das Auto angewiesen. Wenn sie die Parkgarage benutzen, müssen sie trotzdem dafür zahlen. „Die Firmen könnten für ihre Mitarbeiter um 70 Euro im Monat einen Platz anmieten. Das machen sie aber nicht. Die meisten KollegInnen hier sind teilzeitbeschäftigt und verdienen um oder unter 1.000 Euro. Da kann man sich nicht privat den Parkplatz bezahlen“, betont Manfred Schöllnerl, Interpar-Betriebsrat im Donauzentrum. Was er sich wünscht: Stellplätze, die um monatlich zehn oder höchstens 20 Euro angemietet werden können.

Lärm ist hier ebenfalls ein Thema. Veranstaltungen stehen im Donauzentrum zwar nicht auf der Tagesordnung. „Aber dennoch ist das Aggressionspotenzial der Kunden bei uns höher als in anderen Einkaufszentren.“ Schöllnerl macht dafür nicht nur die Großstadtlage verantwortlich. „Wenn wir einen Stromausfall haben und die Versorgung nur über das Notstromaggregat läuft, ist das Licht gedämpft, der Zischlaut der Lüftung fällt weg – und dann spürt man, wie die Leute ruhiger werden. Das hat sicher auch mit der Akustik zu tun.“



## Centerleitung

Über den Centerbetreiber hat Schöllner wenig Gutes zu erzählen. „Für mich als Betriebsrat gibt es keinen Ansprechpartner in der Centerleitung. Und als Geschäft, das sich hier einmietet, bekommt man alles diktiert: die Öffnungszeiten, das Auftreten nach außen. In anderen Interspar-Filialen haben wir diese A-Ständer vor den Geschäften stehen, um auf Aktionen hinzuweisen. Hier geht das nicht. Hier muss man alles absprechen und dann natürlich auch Miete zahlen. Für einen Quadratmeter Fläche zahlt man dann einige Hundert Euro pro Tag. Das muss man ja erst einmal erwirtschaften.“

Geschäfte, die sich in einem Einkaufszentrum einmieten, zahlen nicht nur Miete – der Betreiber ist auch am Umsatz beteiligt. Hier liegt der Grund, warum die Centerleitungen auf möglichst lange Öffnungszeiten pochen. Grundsätzlich greift auch hier das Öffnungszeitengesetz, betont Palkovich. Von Montag bis Samstag darf 72 Stunden offen gehalten werden, wobei

unter der Woche spätestens um 21 Uhr Ladenschluss sein muss und samstags um 18 Uhr.

Während in Einkaufsstraßen meistens um 19 Uhr die Türen zugesperrt werden, schöpfen Shoppingcenter häufig an einem oder mehreren Tagen die Möglichkeit aus, bis 21 Uhr geöffnet zu haben. Rupert Wiener denkt nicht, dass dies tatsächlich zu den gewünschten Umsatzsteigerungen führt. „Es kommt zu einer Umverteilung. Aber alles in allem geben die Kunden nicht mehr aus.“ Ähnliches beobachtet auch Schöllner.

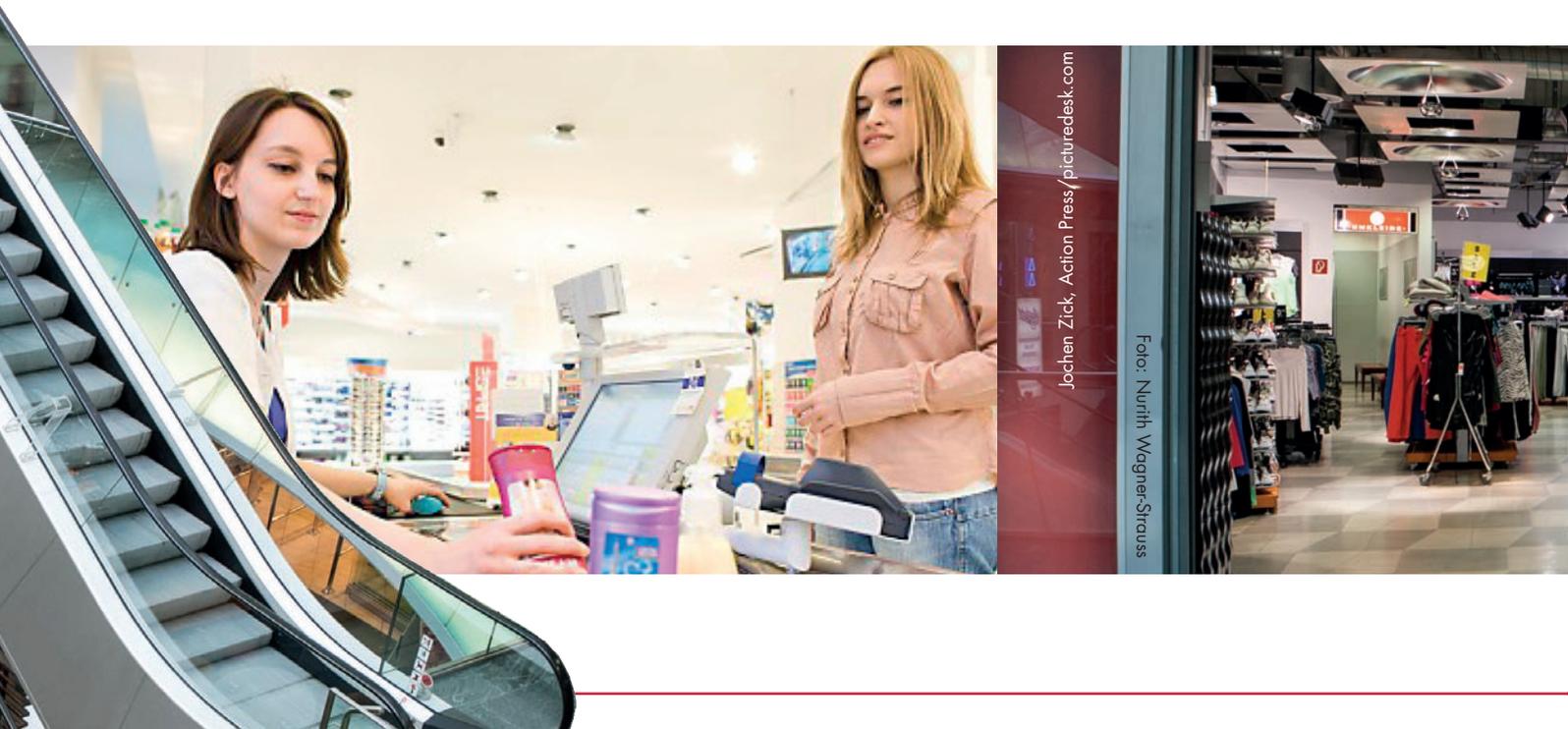
## Öffnungszeiten

Durch die längeren Öffnungszeiten steigt allerdings der Kostendruck auf die Geschäfte noch mehr. In den Abendstunden fallen Zuschläge an. Um Filialen profitabel führen zu können, sparen daher die Arbeitgeber immer mehr bei der Zahl der MitarbeiterInnen. Vor 15 Jahren waren in der Interspar-Filiale im Donauzentrum an die 90 Prozent der MitarbeiterInnen vollzeitbeschäftigt, erinnert sich Schöllner. „Jetzt haben wir 115 Mitarbeiter-

Innen – aber wenn man es auf Vollzeitstellen umrechnet, sind es nur 63.“

In den Abend hinein zu arbeiten: das stellt die MitarbeiterInnen auch noch vor andere Probleme. „Die KundInnen verlassen das Einkaufscenter. Dann muss die Kassa abgerechnet werden. Ist da aber noch Security im Haus?“, fragt Palkovich. Die Gewerkschaft nimmt an, dass die Centerbetreiber nach Betriebschluss nur noch spärlich Sicherheitsleute einsetzen. Diese kommen meist von externen Firmen – auch das verursacht Kosten.

Rupert Wiener hat ein unangenehmes Gefühl, wenn er eine Stunde, eineinhalb Stunden nach Betriebsschluss zu seinem Auto aufbricht, das er meist im Ladehof geparkt hat. „Um diese Zeit ist dann nur noch ein Sicherheitsmann unterwegs.“ Auch in der Früh sitze er oft schon eineinhalb Stunden allein im Büro. Dort, wo angeliefert werde, würden immer wieder Dinge verschwinden. Kriminalität ist also ein Thema. Auch das trage nicht zu einem ausgeprägten Sicherheitsgefühl bei.



Jochen Zick, Action Press/picturesdesk.com

Foto: Norih Wagner-Strauss



Foto: Nürith Wagner-Strauss

„Die alten Parkgaragen sind außerdem ziemlich finster“, erzählt Wiener. Die PlusCity werde aber nun komplett umgebaut. Die neuen Parkdecks sollen heller gestaltet werden. Das Donauzentrum wurde 2008 umgebaut. Auch die Interspar-Filiale wurden damals umgestaltet. „Das Geschäft war damals zwar alt, aber interessanterweise haben wir mehr Geschäft gemacht. Es war immer voll.“

Warum dies so ist, darauf weiß der Betriebsrat keine Antwort. Die Finanzkrise

mag eine Rolle spielen. Er beobachtet aber auch, dass sich das Geschäft immer mehr in Richtung Wochenende verlagert.

Diese Entwicklung sieht man auch in der GPA-djp. „Es konzent-

riert sich alles zum Wochenende hin“, so Palkovich. Sie beobachtet auch einen anderen Trend: wenn ein Einkaufszentrum nach dem anderen aufsperrt, gibt es zunehmend Konkurrenz um Standorte. Beispiel Donauzentrum und G3 Gerasdorf. „Das Angebot unterscheidet sich ja nicht mehr groß voneinander. Es gibt überall Filialen der bekannten Ketten und einige wenige individuelle Geschäfte.“

### Arbeitsalltag in Einkaufszentren: Lärm, schlechte Luft, kein Tageslicht.

Lärm, schlechte Luft, kein Tageslicht: das beeinträchtigt nicht nur die physische Gesundheit, das schlägt sich auch auf die Psyche, gibt Palkovich zu bedenken. Wo verbringe ich die Mittagspause – gibt es überhaupt geeignete Aufenthaltsräume? Für deren Einrichtung ist der Centerbetreiber ebenso verantwortlich wie für die Sanitäreinrichtungen. Nicht selten müssen Mitarbeiter Hunderte Meter weit gehen, bis sie zu einer Toilette kommen. Für Kunden wird in fast allen Shoppingcentern Kinderbetreuung angeboten. Aber Betriebskindergärten sucht man mit der Lupe. „Dabei gäbe es da großen Bedarf“, betont Schöllerl. „Wir bräuchten dringend einen Betriebskindergarten, der für die Mitarbeiter auch leistbar ist.“ Immerhin sind im DZ an die 2.500 Menschen beschäftigt.

Mit Anliegen dieser Art stehen ArbeitnehmerInnen in Einkaufszentren allerdings ziemlich allein da. Der Betriebsrat vertritt ihre Interessen gegenüber den Geschäftsinhabern. Gegenüber dem Centerbetreiber hat er aber keine Verhandlungsposition. Einen Centerbetriebsrat sieht das Arbeitsverfassungsgesetz allerdings nicht vor. „Ansprechperson kann hier aber die Gewerkschaft sein“, betont Palkovich.

Centersprecher übernehmen hier sozusagen die Rolle eines Gesamtbetriebsrats vor Ort. „Und diese Funktion können wir als Gewerkschaft wahrnehmen.“ Hier sind jene Anliegen von ArbeitnehmerInnen gut aufgehoben, die mit dem Centerbetreiber zu klären sind. ■

### Ansprechpartner GPA-djp

Öffnungszeiten, Sanitäreinrichtungen, Aufenthaltsräume, Parkplätze: das alles fällt in den Verantwortungsbereich des Centerbetreibers und nicht nur des Arbeitgebers. ArbeitnehmerInnen haben hier aber keine direkte Vertretung, denn Centerbetriebsräte gibt es nicht. Die GPA-djp nimmt hier gerne aktiv die Funktion eines Centersprechers wahr. Ihre Mitgliedschaft stärkt diese Interessenvertretung!



## Kommentar



© Nuriith Wagner-Strauss

# Was die Gewerkschaft für Sie tut

*Die GPA-djp kämpft für den freien Sonntag und für eine bessere Bezahlung.*

Von Wolfgang Katzian

**A**rbeiten in einem Einkaufszentrum ist anstrengend und belastend. Wer hat nicht schon einmal erleichtert durchgeatmet, wenn er nach einem langen Einkaufsnachmittag zurück im Tageslicht und an der frischen Luft war. Die Beschäftigten in Einkaufszentren arbeiten allerdings oft bis zum späten Abend. Bis 21.00 Uhr an Wochentagen und am Samstag bis 18.00 Uhr dürfen die Geschäfte offen halten. Während für viele Menschen schon die Freizeit begonnen hat, zieht sich die Arbeitszeit der Handelsangestellten dagegen oft bis lange in den Abend und das Wochenende hinein. Kein Wunder, dass die Forderungen nach einer weiteren Ausweitung der Öffnungszeiten bei den Betroffenen daher auf rigorose Ablehnung stoßen. Die GPA-djp setzt sich dafür ein, dass die Öffnungszeiten nicht weiter ausgedehnt werden. Die Handelsangestellten leisten bereits zwischen Montag und Samstag mehr als genug, der

freie Sonntag darf nicht angetastet werden.

Die langen Öffnungszeiten sind aber nicht die einzigen Herausforderungen, die das Arbeiten im Einkaufszentrum mit sich bringt. Viele Menschen können mit dem, was sie im Verkauf verdienen, kaum ihren Lebensunterhalt bestreiten und sind vom Partner oder sogar von Sozialleistungen abhängig. Zwar

**Die GPA-djp ist strikt gegen eine Ausdehnung der Öffnungszeiten.**

ist es uns bei den vorigen Kollektivvertragsverhandlungen gelungen, einen Mindestlohn von 1.300 Euro und eine bessere Anrechnung von Karenzzeiten durchzusetzen. Viele Teilzeitbeschäftigte müssen dennoch weiterhin jeden Euro zweimal umdrehen, bevor sie ihn ausgeben. Eine weitere Forderung der GPA-djp ist daher die Auszahlung des Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitbeschäftigte ab der ersten

Mehrarbeitsstunde. Wir schätzen, dass Teilzeitbeschäftigte im Handel durchschnittlich Anspruch auf Mehrarbeitsstundenzuschläge von 35 bis 50 Euro brutto monatlich hätten. Das käme einer Erhöhung des Durchschnittseinkommens von etwa 5 bis 7,5 Prozent gleich.

Die GPA-djp setzt sich nicht nur für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung ein, wir helfen unseren Mitgliedern auch individuell schnell und unkompliziert. Wir bieten umfassenden Rechtsschutz und Rechtsberatung in allen arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten, eine Versicherung für viele berufliche und private Risiken, Hilfe bei Mobbing und Unterstützung bei Arbeitslosigkeit. Beschäftigte in Einkaufszentren können sich zudem bei allen Fragen an uns wenden, die mit dem Centerbetreiber zu klären sind und für die der Betriebsrat kein Verhandlungsmandat hat. Es gibt für Handelsangestellte also viele gute Gründe bei der GPA-djp zu sein! ■

# Sonntag frei

Von Barbara Lavaud

Österreichweit ist die GPA-djp aktiv im Kampf gegen Bestrebungen, die Regelungen zur Sonntagsruhe im Handel aufzuweichen.

Über eine halbe Million Menschen arbeiten in Österreich im Handel, überwiegend sind es Frauen. Wenn der Sonntag als Tag der Ruhe und des Gemeinschaftslebens entfällt, betrifft das daher die gesamte Familie. Franz Georg Brantner, Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Handel in der GPA-djp, kämpft seit Jahren engagiert und erfolgreich gegen die schleichende Aushöhlung des freien Sonntags durch Wirtschaft und Politik: „Der freie Sonntag ist unverzichtbar zum Schutz der Beschäftigten! Besonders im Handel wurden in den vergangenen Jahren die Arbeitszeiten mehr und mehr flexibilisiert, das ging zulasten der ArbeitnehmerInnen.“

Regelmäßig versuchen einzelne Unternehmer, den freien Sonntag auszuhöhlen. „Die bestehenden, von Politik und Sozialpartnern mit großer Sorgfalt vereinbarten Gesetze zur Sonntagsarbeit sind grundsätzlich ausreichend, müssten jedoch zukünftig in Teilbereichen kla-

rer gestaltet werden“, argumentiert Franz Georg Brantner. „Wir registrieren aber immer wieder Versuche, das Verbot der Sonntagsöffnung im Handel mit Hilfe von Umgehungsregelungen zu lockern.“

So geschehen erst kürzlich bei Schlecker-Nachfolger dayli, wo die Geschäftsführung versuchte, die Sonntagsöffnung mittels Gastgewerbekonzession zu erzwingen. Ein Schuss, der allerdings nach hinten losging. GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian setzte sich als Nationalratsabgeordneter umgehend für eine Nachbesserung der Gewerbeordnung ein: Die neue Gewerbeordnung sieht vor, dass der sonntägliche Warenverkauf mit Gastgewerbekonzession künftig nur dann erlaubt ist, wenn der Charakter des Betriebes als Gastgewerbe auch tatsächlich gegeben ist. „Es reicht also nicht aus, als Drogeriemarkt einen Getränkeautomat aufzustellen und Wurstsemmeln zu verkaufen, um am Sonntag aufsperrn zu dürfen“, erklärt Brantner.



Wir haben geschlossen!

© PhotographyByMK - Fotolia.com

## Allianz für den freien Sonntag

Die Allianz für den freien Sonntag setzt sich für den Schutz des freien Sonntags ein und will öffentliches Bewusstsein für den sozialen Wert gemeinsamer freier Zeit schaffen. Damit soll dem Trend entgegengewirkt werden, dass alle Lebenszeit zu Arbeits- und Konsumzeit wird.

Getragen wird dieses Bündnis von 54 Mitgliedsorganisationen vom ÖGB und seinen Gewerkschaften sowie den Kirchen und Ordensgemeinschaften. Mehr dazu auf [www.freiersonntag.at](http://www.freiersonntag.at)



Für bestimmte Bereiche gibt es ohnehin Sonderregelungen: So z. B. in Tourismusregionen, wo saisonal eine eingeschränkte Sonntagsöffnung möglich ist, natürlich verbunden mit entsprechenden Zuschlägen für die Beschäftigten. Ziel der GPA-djp: Die bestehenden Regelungen verbessern und nicht aufweichen – Sonntagsarbeit im Handel muss die Ausnahme bleiben! ■



© Willi Denk

Franz Georg Brantner, Wirtschaftsbereich Handel GPA-djp, setzt sich aktiv für den freien Sonntag ein.



© Robert Kreschke - Fotolia.com

*Wenn die Arbeitszeit fair vereinbart ist und Mehrarbeit abgegolten wird, sind alle zufrieden.*

# Arbeitszeit: Wie viel Geld für wie viel Arbeit?

*Von Barbara Lavaud*

*Für Mehrarbeit, Überstunden und Arbeit am Abend  
oder am Wochenende gibt's mehr Geld.  
Wir erklären Ihnen, wie's geht.*

**W**er im Handel arbeitet, muss flexibel sein: Sind es doch die Einkaufsgewohnheiten der KundInnen, die die Öffnungszeiten und damit auch die Arbeitszeitpläne bestimmen. Personal ist jedoch meist knapp bemessen, das sorgt für Mehr- und Überstunden. Viele dieser Stunden müssen am Abend oder am Samstag geleistet werden.

Dafür gibt's dann auch mehr Geld. Die Entlohnung regelt der „Kollektivvertrag für die Angestellten und Lehrlinge im Handel“ – kurz: Handels-KV – und das Arbeitszeitgesetz. Es gibt Zuschläge für Mehr- und Überstunden und für die besonders belastende Lage der Arbeitszeit. Neben diesen Zuschlägen gibt es dann auch noch unterschiedliche Regelungen darüber, ob diese primär in Zeit oder Geld „bezahlt“ werden müssen.

Grundlage für alles ist neben dem Kollektivvertrag die Vereinbarung laut Arbeitsvertrag (siehe Kasten).

Was genau ist nun der Unterschied zwischen Mehrstunden und Überstunden? Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt im Handel (ohne Ruhepausen) 38,5 Stunden. Wenn die Arbeitszeit kürzer

ist, handelt es sich um Teilzeit. Wenn jemand Teilzeit arbeitet und mehr Stunden leistet, als in der Teilzeitvereinbarung vorgesehen, spricht man von Mehrarbeit. Überstunden entstehen erst zu einem späteren Zeitpunkt (siehe Seite 14).

### Mehrarbeit

Für Teilzeitbeschäftigte gilt ein Zuschlag von 25 Prozent für Mehrarbeitsstunden, wobei die ersten 1,5 Stunden pro Woche zuschlagsfrei sind. Diesen Zuschlag hat die GPA-djp vor mittlerweile fünf Jahren erkämpft, da es vorher Usus war, die Beschäftigten für ein möglichst geringes Zeitausmaß anzustellen und je nach Bedarf die Arbeitszeiten zu verlängern. Die Flexibilität der Beschäftigten wurde so arg strapaziert, aber nicht entlohnt. Bei der jetzigen Regelung haben Teilzeitbe-

schäftigte, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, Anspruch auf mehr Geld, wenn die zusätzlich geleisteten Stunden nicht zeitgerecht wieder abgebaut werden können.

Das heißt: Mehrarbeit kann als Freizeit konsumiert oder abgegolten werden. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent. Er wird fällig, wenn die

## Die Vereinbarung

Eine Vereinbarung wird zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn abgeschlossen. Sie darf nicht schlechter sein als Gesetz, Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung. Was vereinbart wurde, muss auf dem Dienstzettel stehen, den jeder/jede ArbeitnehmerIn von ihrem Dienstgeber bekommen muss. Eine Vereinbarung ist nur dann gültig, wenn sie freiwillig und durch klare Zustimmung zustande gekommen ist.

## Gleitzeit

Sie arbeiten Gleitzeit? Hier wird die Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode abgerechnet. Mehrstunden, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sind nicht immer zuschlagspflichtig. Da es hier jedoch verschiedene Modelle gibt, lassen Sie sich besser von der GPA-djp oder von Ihrem Betriebsrat beraten!

## Mehrarbeit oder Überstunden?

Die Stunden zwischen Ihrer vereinbarten Teilzeit und 40 Stunden wöchentlich sind Mehrarbeit: Wenn Sie statt 20 Stunden pro Woche 25 Stunden arbeiten oder statt 30 Stunden 40, so gelten diese Mehrstunden als Mehrarbeit. Arbeiten Sie mehr als 40 Stunden wöchentlich, so sind dies Überstunden – egal, ob Sie teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt sind.



**Flexibilität erfordert klare und faire Regeln!**



*Die Dauer der Arbeitszeit kann täglich für Vor- und Nacharbeiten um eine halbe Stunde ausgedehnt werden, z. B. zum Aufräumen oder zur abschließenden Kundenbedienung. Das ist zulässig, ist aber Arbeitszeit und muss bezahlt werden!*

Mehrstunden nicht innerhalb des Kalendervierteljahres (oder eines anderen 3-Monatszeitraums) abgebaut werden.

### Arbeitszeiten aufschreiben

Wenn Sie teilzeitbeschäftigt sind und länger arbeiten, als in Ihrem Vertrag vorgesehen, haben Sie grundsätzlich Anspruch auf mehr Geld. Führen Sie genaue Aufzeichnungen über Ihre Arbeitszeiten und Gehaltsabrechnungen. Nur so können Sie belegen, dass Sie Mehrarbeit geleistet haben.

### Überstunden

Fallen Überstunden an, sind das Überstundengrundgehalt und der jeweilige Zuschlag mit der nächsten Gehaltsabrechnung

auszubehalten. Die Vergütung in Zeit ist zulässig, muss aber vereinbart werden. Auch bei Teilzeitbeschäftigten gibt es Überstunden, nämlich dann, wenn die tägliche Arbeitszeit einer/s Vollzeitbeschäftigten oder die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

### Zuschläge

Neben der Grundentlohnung für die vereinbarte Normalarbeitszeit gibt es noch die Zeitzuschläge für die besonders belastende Lage der Arbeitszeit am Abend oder am Samstag. Diese Zuschläge müssen den ArbeitnehmerInnen in Form eines Zeitkontos jeden Monat vorgelegt werden. Mit Unterschrift dieses Zeitkontos wird

## Checkliste Mehrarbeitszuschlag

Für die Berechnung Ihres Mehrarbeitszuschlags brauchen Sie:

### Arbeitsvertrag oder Dienstzettel

Laut Gesetz müssen Sie bei der Einstellung einen Dienstzettel oder Arbeitsvertrag bekommen. In Ihrem Personalbüro können Sie ein Duplikat Ihres Dienstzettels oder Arbeitsvertrags anfordern.

### Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung – wenn vorhanden

Wenn es in Ihrem Betrieb Gleitzeit oder einen Durchrechnungszeitraum für die Arbeitszeit gibt, gibt es dazu auch eine Betriebs- oder Einzelvereinbarung. Auch diese erhalten Sie bei Ihrem Betriebsrat oder im Personalbüro.

### Arbeitsaufzeichnungen

Führen Sie unbedingt regelmäßig schriftliche Aufzeichnungen über Ihre Arbeitszeiten und Pausen!

### Kommen Sie zur Rechtsberatung!

Sie sind sich nicht sicher, ob alles mit rechten Dingen zugeht? Kommen Sie mit Ihren Unterlagen zur Rechtsberatung! Die JuristInnen der GPA-djp helfen Ihnen dabei, Ihren Mehrarbeitszuschlag zu berechnen.

die Richtigkeit der Abrechnung bestätigt. Machen Teilzeitbeschäftigte im selben Zeitraum Mehrstunden, gebühren die Lagezuschläge zusätzlich zum 25-Prozent-Zuschlag für Mehrarbeit.

### Minusstunden

Und wenn man weniger arbeitet als vorgesehen? Minusstunden kommen im Handel meist dadurch zustande, dass Dienstpläne so erstellt werden, dass die vereinbarte Arbeitszeit nicht

eingehalten wird. Zum Beispiel indem eine 30-Stunden-Kraft nur für 25 Stunden eingeteilt wird. Hierzu gibt es ein klares Urteil des Oberlandesgerichts in Wien: Wenn die Leistung nicht zustande kommt, obwohl die ArbeitnehmerIn dazu bereit gewesen wäre, dann darf das Gehalt nicht gekürzt werden.

### Vor- und Nacharbeiten

Sogenannte Vor- und Nacharbeiten sind zulässig, sind aber Arbeitszeit und müssen bezahlt

werden! Die Dauer der Arbeitszeit kann dafür täglich um eine halbe Stunde ausgedehnt werden, und zwar für Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, zum Aufräumen oder zur abschließenden Kundenbedienung. Auch hier ist es wichtig, genaue Aufzeichnungen zu führen, um diese mit den Daten aus dem Zeitkonto im Betrieb überprüfen zu können. ■

Welche Arbeitsstunde	Wann wird gearbeitet?	Was steht zu?	Wer hat Anspruch?
Normalstunde Mehrstunde	Montag bis Freitag 18.30–20.00 Uhr	70 % Zeitguthaben (42 Minuten)	Vollzeitbeschäftigte Teilbeschäftigte Geringfügig Beschäftigte
	Montag bis Freitag 20.00–21.00 Uhr	100 % Zeitguthaben (60 Minuten)	
	Montag bis Freitag nach 21.00 Uhr (z. B. Einkaufsevent oder Abschlussarbeiten)	100 % Zeitguthaben (60 Minuten)	
	Samstag 13.00–18.00 Uhr	50 % Zeitguthaben (30 Minuten)	Vollzeitbeschäftigte Teilbeschäftigte Geringfügig Beschäftigte ausgenommen Angestellte, die nur samstags arbeiten
Überstunde	Montag bis Freitag 18.30–20.00 Uhr	Überstundengrundlohn plus 70 % Zuschlag	Vollzeitbeschäftigte Teilbeschäftigte Geringfügig Beschäftigte
	Montag bis Freitag 20.00–21.00 Uhr	Überstundengrundlohn plus 100 % Zuschlag	
	Montag bis Freitag nach 21.00 Uhr (z. B. Einkaufsevent oder Abschlussarbeiten)	Überstundengrundlohn plus 100 % Zuschlag	
	Samstag 13.00–18.00 Uhr	Überstundengrundlohn plus 70 % Zuschlag	Vollzeitbeschäftigte Teilbeschäftigte Geringfügig Beschäftigte ausgenommen Angestellte, die nur samstags arbeiten
	4 Samstage vor dem 24. Dezember	Überstundengrundlohn plus 100 % Zuschlag	Vollzeitbeschäftigte Teilbeschäftigte Geringfügig Beschäftigte
	erlaubte Arbeiten am Sonntag	Überstundengrundlohn plus 100 % Zuschlag	



# Richtig eingestuft?

*Eine falsche Einstufung bringt viele Handelsangestellte um Gehaltsansprüche. Auch laufende Dienstverhältnisse sollte man selbst kontrollieren.*

Von Heike Hausensteiner

**D**ass eine Kassiererin im Supermarkt auch Regale betreut, ist selbstverständlich, meinen Sie? Ja – wenn die Arbeitnehmerin von der richtigen Gehaltsstufe profitiert. Und das ist nicht immer der Fall. Denn Waren zu kassieren – auch mit modernen Scanner-Kassen – ist mehr wert, als Regale zu betreuen. Dass in einem Einkaufszentrum, wo traditionell viele TouristInnen oder ÖsterreicherInnen mit Migrationshintergrund Kunden sind, die VerkäuferInnen Türkisch, Russisch, Ser-

bokroatisch oder Englisch sprechen, versteht sich von selbst? Ja – wenn die Fremdsprachenkenntnisse als zusätzliche Qualifikation auch zusätzlich abgegolten werden.

Derzeit sind rund 550.000 Personen im österreichischen Handel beschäftigt, er ist somit der zweitgrößte Wirtschaftssektor. Und die Fluktuation der MitarbeiterInnen ist hoch. Die Unzufriedenheit mit dem Einkommen ebenfalls, berichtet Anita Palkovich, Wirtschaftsbereichs-

sekretärin in der GPA-djp. Sie weist auf eine Umfrage hin, die die GPA-djp vor einigen Jahren unter Handelsangestellten vom Markt- und Meinungsforschungsunternehmen IFES durchführen ließ: Lediglich 51 Prozent der Vollzeitbeschäftigten sind mit ihrem Einkommen zufrieden. Von denen, die im Verkauf in Teilzeit arbeiten, sind es gar nur 45 Prozent. Dass sie aus ihrer Tätigkeit im Handel später in der Pension das Auslangen finden werden können, glauben sogar nur 35 Prozent.

Typisch für die Branche, in der überwiegend Frauen, vielfach in Teilzeit, arbeiten, sind auch die überdurchschnittlich häufigen Berufsunterbrechungen durch Karenz oder Arbeitslosigkeit. Laut der IFES-Untersuchung klaffen die Nettogehälter von Männern und Frauen im Verkauf deutlich auseinander: Bei Vollzeitarbeit betrug das Nettogehalt der Männer zum Zeitpunkt der Befragung monatlich 1.330 Euro, das der Frauen 980 Euro. Die Teilzeit-Mitarbeiterinnen verdienen demnach nicht mehr als 770 Euro netto monatlich.

### Betriebsrat

Nur rund vier von zehn Beschäftigten im Einzelhandel – gegenüber knapp zwei Drittel in der gesamten Wirtschaft – verfügen über einen Betriebsrat. Das ist laut der IFES-Untersuchung mit ein Grund, dass Ansprüche vielfach nicht geltend gemacht und durchgesetzt werden können. Auffällig ist etwa die Diskrepanz zwischen vereinbarter und real geleisteter Arbeitszeit insbesondere unter den – im Handel besonders zahlreichen – geringfügig Beschäftigten. Die Hälfte von ihnen arbeitet regelmäßig mehr, als bei Geringfügigkeit zulässig wäre. „Man muss annehmen, dass es sich dabei um Umgehungsverträge zur Kürzung der betrieblichen Sozialversicherungsabgaben handelt“, so IFES.

### Kontrolle ist besser

Das A und O sind daher erstens der Arbeitsvertrag und zweitens die richtige Gehaltseinstufung. Der Arbeitsvertrag kann auch ein Dienstzettel sein. Entscheidend ist, dass darin die Arbeitsleistung (Tätigkeit, Stundenanzahl etc.) festgelegt ist. Die Einstufung in die richtige Berufsgruppe kann man anhand des Kollektivvertrags (gibt es bei der GPA-djp oder beim Betriebsrat) überprüfen. Angerechnet werden sämtliche praktische Angestelltentätigkeiten sowie Selbstständigkeit. Seit dem Vorjahr werden bei Frauen bis zu zehn Monate Karenz beim ersten Kind angerechnet. Zu beachten ist auch die Wahl des richtigen Gehaltsgebietes (West- oder Ostösterreich).

Hat das Unternehmen die MitarbeiterInnen in die richtige Beschäftigungsgruppe eingestuft? Bei dieser Frage gibt es die meisten Schwierigkeiten, berichtet Anita Palkovich aus der Beratungspraxis. Wer sich hier nicht sicher ist, kann die Gehaltseinstufung bei der GPA-djp überprüfen lassen. Passen Arbeitsvertrag und Einstufung am Beginn, ist es wichtig, im laufenden Dienstverhältnis wachsam zu sein, und Tätigkeit sowie Gehaltsstufe laufend zu kontrollieren. Das gilt für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Babykarenz ebenso. „Die Tätigkeit im beruflichen Alltag ist etwas Dynamisches“, betont Palkovich. Das Vereinbarte passe in den ersten Monaten, aber dann ändere sich vielleicht etwas am Einsatz im Geschäft oder an der Arbeitszeit.

### Aktiv werden!

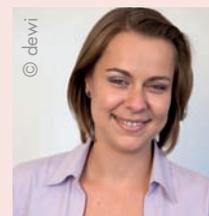
„Oftmals kommt man erst hinterher drauf, dass man mehr Ansprüche gehabt hätte“, berichtet die Gewerkschafterin. Doch: Für jegliche Ansprüche – Mehr- und Überstunden, höhere Gehaltsstufe, also auch höheres Urlaubs- und Weihnachtsgeld etc. – gilt eine Verfallsfrist von

sechs Monaten. Nach Geltendmachung etwa mit Hilfe der Gewerkschaft läuft immerhin eine Drei-Jahres-Frist.

Wer sich nicht auskennt und auch nicht nachfragt, ob im eigenen Arbeitsverhältnis alles in Ordnung ist, hat auch nicht die Chance, die Bedingungen zu verbessern. Genauso sollte man nicht darauf warten, dass Finanzamt oder Krankenkassa zur Kontrolle in die Firma kommen. Sondern die Gewerkschaft rät: Selbst aktiv werden! ■

### Tipps zur Einstufung

Von Anita Palkovich,  
GPA-djp



- Vorsicht bei Misch Tätigkeiten! Die Tätigkeit, die überwiegt, ist entscheidend für die Gehaltseinstufung. Muss jemand z. B. in erster Linie Regale betreuen oder hauptsächlich kassieren?
- Wird bereits in der Stellenanzeige/-beschreibung auf die Kenntnisse einer Fremdsprache hingewiesen, muss sich diese Zusatzqualifikation auch am Gehaltszettel auswirken!
- Die Tätigkeiten können sich im Laufe der Zeit natürlich ändern. Auch der (Teil-)Zeitaufwand. Wichtig ist, darüber Aufzeichnungen zu führen und Überstunden, Tätigkeiten, Vertretungen usw. aufzuschreiben.
- Keine Scheu vor Beratungsgesprächen! Die BetriebsrätInnen oder die BeraterInnen der GPA-djp wissen, was zu tun ist. Keine Sorge: Ein Beratungsgespräch ist noch kein Rechtsstreit bzw. keine Klage!



© Schlierner - Fotolia.com

*Auch für Samstagskräfte und Ferienjobber gilt: Wer seine Rechte kennt, hat am Ende mehr im Börsel.*

## Nachrechnen lohnt sich

*Ob als Samstagskraft, im klassischen Ferienjob oder im Pflichtpraktikum: Für alle gelten Bestimmungen und Gesetze, die das Arbeitsleben regeln.*

Von Christian Resei

Jeden Samstag jobbt Nicola Weiss\* von 10 Uhr vormittags bis 18 Uhr in einer Boutique. Die Publizistikstudentin ist stets flexibel und einsatzbereit – geradezu die Traum-Mitarbeiterin im Handel. „Ich wollte mir zu meinem Stipendium etwas dazuverdienen“, berichtet Nicola. Wichtig war ihr, dass sie keinesfalls zu viel verdient. Gerät Nicolas Verdienst über die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 386,20 Euro, dann verliert sie ihr Stipendium.

Nicola ist eine sogenannte „Samstagskraft“ und darf auch ausschließlich an Samstagen arbeiten. Für gewöhnliche MitarbeiterInnen im Handel gilt, dass sie niemals an zwei Samstagen hintereinander eingesetzt werden dürfen. „Doch Samstagskräfte sind davon ausgenommen, sie können an jedem Samstag im Monat im Laden stehen“, erklärt Anita Palkovich, Wirtschaftsbereichssekretärin bei der GPA-djp. Wer etwa samstags und dienstags arbeitet, gilt

bereits als „normale Teilzeitkraft“ und darf nur an jedem zweiten Samstag ins Geschäft.

### Arbeiten am Samstag

Samstagskräfte sind meist Menschen wie Nicola Weiss, die unter der Geringfügigkeitsgrenze etwas dazuverdienen wollen und müssen, wie etwa Studierende oder viele Frauen in Karenz. Auch für diese MitarbeiterInnen gelten natürlich alle Arbeitszeitbestimmungen und

für geleistete Mehrarbeit stehen ihnen Zuschläge zu. Diese können ausbezahlt oder in Zeit abgerechnet werden. Welche Variante gewählt wird ist Vereinbarungssache. Wichtig ist, dass der Verdienst unter der Geringfügigkeitsgrenze bleibt, damit es keine Auswirkungen auf das Stipendium und sonstige Förderungen, Beihilfen oder auf das Kinderbetreuungsgeld gibt.

### Nachrechnen lohnt sich, auch für geringfügig Beschäftigte und PraktikantInnen!

Ebenso haben Samstagskräfte ein Anrecht auf das Weihnachtsgeld (13. und 14. Gehalt). Das war Nicola Weiss unbekannt. Neu war für sie auch, dass diese Sonderzahlungen ihr Stipendium nicht in Gefahr bringen. Sie wird sie daher nach einer Beratung bei der GPA-djp bei ihrem Arbeitgeber einfordern.

### Bezahltes Praktikum

Überhaupt meinen es viele ArbeitgeberInnen mit Schülerinnen und Studierenden nicht besonders gut. Beim Pflichtpraktikum steht die Ausbildung im Vordergrund, die Jungen sollen den MitarbeiterInnen über die Schulter schauen und Wichtiges für ihren späteren Beruf erlernen. Da es als Ausbildung gilt, könnte theoretisch das Pflichtpraktikum unbezahlt sein. „Meistens ist es aber so, dass die jungen PraktikantInnen andere Arbeitskräfte ersetzen“, weiß Gotthartsleitner aus der leidigen Praxis. Ist das der Fall, müssten die PraktikantInnen aber auch wie Arbeitskräfte bezahlt werden.

Andrea hat dringend ein Pflichtpraktikum gesucht. „Sonst hätte

ich keine Zulassung zur Matura bekommen“, erzählt die 18-Jährige. Die HTL-Schülerin war froh, als sie ein achtwöchiges Praktikum in einer Druckerei fand. Andrea nahm Kundenaufträge entgegen, arbeitete viel mit Photoshop und Design-Programmen. „Die Arbeit mit

den Kunden war neu für mich.“ Bei der Nutzung der Software war es umgekehrt: „Es gab Programme, bei denen ich die Einzige in der Firma war, die schon einmal damit gearbeitet hatte“, ist Andrea mittlerweile empört. Denn nach acht Wochen erhielt Andrea ganze 300 Euro für ihre Arbeit. Die Schülerin hat den Ex-Chef inzwischen schriftlich darauf hingewiesen, dass eigentlich ein Dienstverhältnis bestanden hat, und sie daher ein Anrecht auf einen höheren Lohn hat. Seine Antwort: Bei den 300 Euro handle es sich bereits um eine „im Nachhinein in Kulanz gewährte Praktikumsentschädigung, die eine freiwillige Anerkennung ist“. Von Anerkennung allein kann aber auch eine Jugendliche nicht leben.

Aber nur wenige wehren sich wie Andrea. Gotthartsleitner: „Viele brauchen für das nächste Jahr ebenfalls einen Praktikumsplatz und wollen ihn am besten in der gleichen Firma noch einmal haben.“ Denn die Praktika sind die Voraussetzung, um in die nächste Schulstufe aufzusteigen.

Wer dagegen einen Ferienjob hat, ist als ganz normaler/nor-

male ArbeitnehmerIn in der Firma beschäftigt. Das Dienstverhältnis ist befristet, es gibt einen Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung, anteilmäßiges Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Urlaubsanspruch, Vergütung der Überstunden. Diese berechtigten Forderungen lassen sich auch im Nachhinein noch geltend machen. ■

\*Name von der Redaktion geändert



### „Gütesiegel Praktikum“

Gemeinsam mit der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH), der Plattform Generation Praktikum und der AK hat die GPA-djp das „Gütesiegel Praktikum“ ins Leben gerufen. Damit Unternehmen dieses Gütesiegel erhalten, müssen sie bestimmte Kriterien erfüllen. Dazu zählen u. a. ein schriftlicher Praktikumsvertrag, eine zeitliche Beschränkung, die Übereinstimmung der Aufgaben mit dem Bildungsziel, eine adäquate Betreuungsperson, die Bereitstellung der Betriebsmittel und die Anwendung kollektivvertraglicher Regelungen.

Das auf ein Jahr vergebene Gütesiegel soll zur Qualitätssicherung der Praktika beitragen. Zur begleitenden Qualitätskontrolle werden die Praktikanten am Ende des Praktikums befragt, ob das Unternehmen die Kriterien tatsächlich erfüllt hat.

Mehr Info unter [www.ferienjob.or.at](http://www.ferienjob.or.at)



© Subbotina Anna - Fotolia.com

Berufliche Auszeit mit dem Baby: Wie geht es weiter nach der Karenz?

# Damit der **Wiedereinstieg** gelingt!

*Wichtige Tipps für die Rückkehr aus der Karenz.*

## Wie lange dauert die Karenz?

Karenz kann maximal bis zum 2. Geburtstag Ihres Kindes vereinbart werden. Es ist möglich, danach unbezahlten Urlaub anzuschließen. **VORSICHT:** Der Kündigungsschutz besteht aber nur während der Karenz und bis zu vier Wochen danach! Auch wenn Sie länger Kinderbetreuungsgeld beziehen, führt das nicht zur Verlängerung von Karenz und Kündigungsschutz!

## Kann ich an meinen alten Arbeitsplatz zurück?

Grundsätzlich sollten Beschäftigte auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Wenn dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich oder sinnvoll ist, muss ein gleichwertiger Arbeitsplatz (Bezahlung und Tätigkeit) zur Verfügung gestellt werden. **TIPP:** Halten Sie auch während der Karenz Kontakt zu Ihrem Unternehmen und erkundigen Sie sich

über Veränderungen in Ihrem beruflichen Umfeld!

## Wann habe ich ein Recht auf Elternteilzeit?

Väter und Mütter können bis zum 7. Lebensjahr ihrer Kinder ihre Arbeitszeit verringern oder die Lage der Arbeitszeit verändern. Voraussetzung: mindestens 20 Beschäftigte im Betrieb und mindestens drei Jahre Betriebszugehörigkeit.

## Gibt es während der Karenz Gehaltserhöhungen?

Ja, auch Beschäftigte in Karenz erhalten kollektivvertragliche Gehaltserhöhungen, auch kollektivvertragliche Überzahlungen müssen aufrecht bleiben! Leider wird dieses Diskriminierungsverbot in vielen Unternehmen missachtet. **TIPP:** Unbedingt Gehaltszettel mit dem Betriebsrat oder in der GPA-djp überprüfen!

## Zählt die Karenzzeit für den Anspruch auf Gehaltsvorrückungen?

Laut Handelskollektivvertrag wird die Karenzzeit für Gehaltsvorrückungen im Ausmaß von bis zu zehn Monaten beim ersten Kind angerechnet. Das hat die GPA-djp voriges Jahr durchgesetzt. Ebenso wird die Karenzzeit für die Erhöhung des Urlaubsanspruches, die Kündigungsfristen, die Entgeltfortzahlung und Jubiläumsgelder bis höchstens zehn Monate angerechnet.

GPA-djp-ExpertInnen helfen weiter! Wir checken Ihren Dienstvertrag, überprüfen Ihre Einstufung und Gehaltsabrechnung – und warnen Sie vor Fallen. Für genauere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihren Betriebsrat/Ihre Betriebsrätin oder vereinbaren Sie einfach einen Beratungstermin in einer der neun GPA-djp-Regionalgeschäftsstellen! Service-Hotline **05 03 01-301**



## Checkliste Ferienjobs

*Damit Sie bei Ferienjobs und Praktika über Ihre Rechte Bescheid wissen.*

Viele SchülerInnen und StudentInnen arbeiten im Sommer. Hier einige Tipps, um sich vor unliebsamen Überraschungen zu schützen.

Beim Dienstantritt: Um welches Dienstverhältnis handelt es sich, um eine PraktikantInnenstelle oder um einen Ferienjob? Wie hoch ist der Verdienst? Unbedingt auch nach den Arbeitszeiten fragen! Zum Arbeitsbeginn sollten Sie einen Dienstzettel und einen Durchschlag der Anmeldung bei der Sozialversicherung erhalten. Während der Arbeitszeit raten wir, Stundenaufzeichnungen zu führen, Überstunden können so leichter nachgewiesen werden. Sie haben Anspruch auf Entgeltfort-

zahlung bei Krankenstand und die Möglichkeit von zwei Tagen Urlaub pro Monat.

Am Ende unbedingt Lohn und Gehaltszettel kontrollieren! Auch Sonderzahlungen (z. B. anteilmäßiges Urlaubs- und Weihnachtsgeld) laut Kollektivvertrag und Urlaubsabfindung (nicht konsumierter Urlaub) müssen ausbezahlt werden. Und nicht vergessen: Zu Jahresende die ArbeitnehmerInnen-Veranlagung („Steuerausgleich“) machen und sich die zu viel bezahlten Steuern zurückholen, es lohnt sich!

Mehr dazu auf [www.ferienjob.or.at](http://www.ferienjob.or.at) oder per Mail an [jugend@gpa-djp.at](mailto:jugend@gpa-djp.at)

### Wie viel Urlaubsanspruch habe ich?

Als ArbeitnehmerIn haben Sie Anspruch auf mindestens 5 Wochen bezahlten Urlaub pro Arbeitsjahr, das sind 30 Werktage. Statt Werktagen (Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage) kann Urlaub auch in Arbeitstagen berechnet werden. Das sind 25 Arbeitstage bei einer Arbeitswoche von Montag bis Freitag. Wichtig ist, dass Sie immer fünf Wochen Urlaub bekommen müssen. Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, jeweils im Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Ihr Chef kann Ihren Urlaub übrigens nicht in Geld ablösen! Das Urlaubsgesetz verbietet, dass im aufrechten Arbeitsverhältnis anstelle der freien Tage eine Abgeltung des Urlaubs in Geld vorgenommen wird. Solche Vereinbarungen sind verboten. Ebenso wenig darf ihr Chef Sie auf Urlaub schicken, wenn sie nicht wollen. Urlaub ist Vereinbarungssache. Alle Infos zum Thema Urlaubsrecht finden Sie auf [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

## Die GPA-djp online

Alle Infos und den Service der GPA-djp finden sie natürlich auch online unter [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at). Nachrichten zu politischen Themen und zur Sozialpartnerschaft, der neueste Stand aller aktuell laufenden Kollektivvertragsverhandlungen, Ihren Kollektivvertrag zum Download, Videos, Broschüren zum Download, alle CARD-Angebote sowie auch die KOMPETENZ als pdf und als Blog auf [www.kompetenz-online.at](http://www.kompetenz-online.at)





© Subbotina Anna - Fotolia.com

# Geld sparen

GPA-djp-Mitglieder profitieren nicht nur vom Rechtsschutz und den Beratungsangeboten, sondern auch von zahlreichen Ermäßigungen mit der CARD.



© eni

## eni VIP-Card

Zahlreiche GPA-djp-Mitglieder sind bereits im Besitz der eni VIP-Card und erhalten an den österreichischen Agip und eni ServiceStationen:

- 2,5 Cent/Liter Ermäßigung auf Treibstoff
- 15 % Ermäßigung auf die hochwertigen Schmierstoffe
- 10 % Ermäßigung auf die pflegenden Wäschen aus dem CarWash-Angebot

Wollen auch Sie an der Tankstelle bares Geld sparen – über 300-mal in Österreich?

Bestellen Sie Ihre persönliche eni VIP-Card online unter [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card) oder fordern Sie das Bestellformular telefonisch unter **05 03 01-301** an.



© Zielpunkt

## Zielpunkt

ZIELPUNKT bietet in seinen 300 Filialen ein großes Markenartikelsortiment mit ca. 4.500 Artikeln des täglichen Lebens sowie attraktive Aktionswaren, die jede Woche wechseln.

Mit Ihrer GPA-djp-CARD erhalten Sie einen exklusiven 3%-Sofortrabatt\* bei Zielpunkt! Einfach bei der Kassa die GPA-djp-CARD vorweisen und den gesamten Einkauf um 3 % günstiger einpacken.

\*Ausgenommen sind bereits reduzierte Abverkaufswaren sowie Zeitungen, Bücher, Tabakwaren, Flaschenpfand, Kauf von Gutscheinen und die Marke „Jeden Tag“. Nicht mit anderen Zielpunkt-Rabattkarten kombinierbar.

Homepage mit Filialensuche: [www.zielpunkt.at](http://www.zielpunkt.at)



© T-Mobile

## T-Mobile Member-Angebote

Als GPA-djp-Mitglied erhalten Sie ausgewählte Tarife von T-Mobile noch günstiger.

- Kein Aktivierungsentgelt (EUR 49,90)
- –20 % Member-Bonus auf die ALL-INCLUSIVE-Tarife
- Jedes Mitglied kann auf seinen Namen bis zu vier Anmeldungen durchführen

Nähere Informationen finden Sie unter [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card)

Unter der Telefonnummer **05 03 01-301** können Sie Ihre persönliche Member-Anmeldebestätigung anfordern.

Weitere Informationen zu den T-Mobile Member-Tarifen: [www.t-mobile.at/member](http://www.t-mobile.at/member)

© Museum of Anthropology



## Faszination Schädel – Der Kult um den Kopf

In einer außergewöhnlichen Inszenierung werden in der Kunsthalle Leoben, in Kooperation mit den Reiss-Engelhorn-Museen Mannheim, rund 300 Ausstellungsobjekte BetrachterInnen in ihren Bann ziehen.

Einzigartige Schädelknochen und Kopfpräparate von rund 40 Leihgebern aus ganz Europa bezeugen die besondere Bedeutung von Kopf und Schädel in der Kulturgeschichte des Menschen.

Ausstellung bis 1.12.2013  
Öffnungszeiten: tägl. 9–18 Uhr  
Mit der CARD:  
EUR 7,– statt EUR 10,–

[www.kunsthalle-leoben.at](http://www.kunsthalle-leoben.at)

© Hans Leimer / picturedesk.com



## ÖGB-Kartenstelle

Die ÖGB-Kartenstelle bietet allen Gewerkschaftsmitgliedern ein vielfältiges Angebot an ermäßigten Eintrittskarten für die verschiedensten Veranstaltungen in Österreich an. Die Zusammenarbeit mit Ö-Ticket, Wien-Ticket und Blue-Ticket ermöglicht der Kartenstelle den Zugriff auf fast alle Veranstaltungen, die im freien Verkauf sind.

Die Angebote der Kartenstelle sind auch ganz bequem online zu finden. Zu den einzelnen Veranstaltungen gibt es weitere Informationen, und man kann online Karten anfragen: <http://kartenstelle.oegb.at>

ÖGB-Kartenstelle, 1020 Wien,  
Johann-Böhm-Platz 1  
Tel. (01) 534 44 39/675, 677, 679  
und 681

© Schallaburg



## Das Indien der Maharadschas

Die farbenprächtige Ausstellung holt bis 10. November 2013 mit dem Duft exotischer Gewürze und mit verzaubernder Musik eine orientalische Welt auf die Schallaburg.

Die Ausstellung zeigt die Prachtentfaltung und den deutlich zur Schau gestellten Herrschaftsanspruch der Maharadschas vom 16. bis ins 20. Jahrhundert.

Öffnungszeiten:  
Montag bis Freitag 9 bis 17 Uhr  
Samstag, Sonn- und Feiertage  
9 bis 18 Uhr

Bei Vorlage der GPA-djp-CARD  
ermäßigter Eintritt:  
EUR 9,– statt 10,–

Infos zur Ausstellung:  
[www.schallaburg.at](http://www.schallaburg.at)

## Nähere Infos

zu diesen und vielen anderen CARD-Vorteilsangeboten finden Sie unter: [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card)  
Hier können Sie auch den CARD-Newsletter abonnieren und erhalten monatlich per E-Mail aktuelle CARD-Infos.

Steht Ihnen kein Internetzugang zur Verfügung, senden wir Ihnen gerne die CARD-Broschüre zu. Bestellungen: Tel.-Nr.: 05 03 01-301, E-Mail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)



© Netzer Johannes - Fotolia.com



