

KOMPETENZ

Sommer 2014

Sonderausgabe Handel



**Viel zu tun
im Handel**

ab Seite 4



© Michael Mazohl, ÖGB-Verlag

Sonderausgabe Handel

Thema

- 3 Standpunkt der Chefredakteurin
- 4 **Cover:** Viel zu tun im Handel
- 9 Interview mit Wolfgang Katzian
- 10 Berufsbild Lehre
- 11 MediaMarkt/Saturn
- 12 Wenig Geld – kaum Chefinnen

Service

- 14 Kurzmeldungen

4



© Michael Mazohl, ÖGB-Verlag

Viel zu tun im Handel

11



© WirtschaftsBlatt / picturedesk.com

MediaMarkt/Saturn

12



© Kadmy - Fotolia.com

Chancen für Teilzeitkräfte

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@gpa-djp.at

Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien,
Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301,
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,
Chefin vom Dienst: MMag. Andrea Rogy,
kompetenz@gpa-djp.at

Redaktion und Anzeigen: Mag. Lucia Bauer,
Alexander Kobinger, alexander.kobinger@gpa-djp.at

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

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel,

Bickfordstr. 21 Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Coverfoto: Michael Mazohl, ÖGB-Verlag

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.



Wie läuft es in Ihrem Betrieb?

von Dwora Stein

Vor genau einem Jahr haben wir zum ersten Mal eine Sondernummer der KOMPETENZ speziell für die Beschäftigten im Handel herausgebracht. Den Schwerpunkt bildeten damals die Arbeitsbedingungen in Einkaufszentren. Wir haben die Sonderkompetenz in zahlreichen Einkaufszentren in ganz Österreich verteilt und gleichzeitig eine Befragung durchgeführt.

Mehr als 2.000 Beschäftigte in 70 Einkaufszentren haben sich an der Umfrage beteiligt. 16 % der Befragten bezeichneten die Öffnungszeiten als „sehr belastend“, weitere 35 % als „gerade noch vertretbar“. Insgesamt gaben fast 40 % der Befragten an, mit dem eigenen Pkw zur Arbeit fahren zu müssen, weil das Einkaufszentrum öffentlich schwer erreichbar war. Fast 20 % der Befragten mussten

für das Parken bezahlen. Problematisch waren für viele Befragte auch die Ausstattung der Aufenthaltsräume an ihrem Arbeitsplatz sowie die sanitären Einrichtungen. Fast jede/r zweite Befragte gab an, dass die Belüftung am Arbeitsplatz nicht ausreichend war.

Wir haben das Befragungsergebnis absolut ernst genommen und als Auftrag an uns als Gewerkschaft aufgefasst. Da die Gestaltung all dieser Problemfelder bei der Leitung der Einkaufszentren liegt, haben wir alle Centerbetreiber und Geschäftsinhaber zu einem echten Dialog aufgefordert, um in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Betriebsratskörpern und mit der Gewerkschaft alle Arbeits- und Rahmenbedingungen arbeitnehmerInnenfreundlich und gesetzeskonform zu gestalten. Bisher waren die Centerbetreiber

allerdings wenig kooperativ. Wir werden daher in den kommenden Monaten den Druck noch weiter erhöhen.

Wegen des hohen Interesses an der damaligen Sondernummer haben wir uns auch heuer für eine Ausgabe „Handel“ entschieden. Auch diesem Heft ist wieder ein Fragebogen beigelegt, den Sie portofrei an uns retournieren können. Uns interessiert, wie genau die Arbeitszeitbestimmungen des Kollektivvertrages in Ihrem Betrieb eingehalten werden.

Die Ergebnisse der Befragung werden wie im vorigen Jahr ausgewertet und dann veröffentlicht – je mehr von Ihnen sich beteiligen, desto transparenter wird die Arbeitszeitkultur bei Ihnen im Unternehmen, und desto vehementer können wir gegen etwaige Verstöße vorgehen. ■

Viel zu tun



im Handel

*Ab 2015 beträgt das Mindestgehalt im Handel 1.500 Euro.
Die GPA-djp will für die Beschäftigten noch mehr: eine Gehaltsreform,
bezahlte Bildungsfreizeit und eine sechste Urlaubswoche.*

von Christian Resei und Andrea Rogy

Die Handelsbranche ist wichtig für Österreich – als Wirtschaftsmotor und als Arbeitgeber. Dank stabiler Konsumnachfrage hat der Handel die Krisenjahre bisher gut überstanden und kurbelt die Wirtschaft weiter an.

Die Handelsangestellten sind der GPA-djp wichtig – sie setzt sich massiv dafür ein, ihre Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und an die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Denn gerade in einer sehr kundenorientierten Branche wie dem Handel ist eine hohe Zufriedenheit mit dem Job wichtig, um freundlich und serviceorientiert agieren zu können, und um nicht auszubrennen und die eigenen Kraftreserven auszuschöpfen. Die Probleme sind altbekannt: unregelmäßige Arbeitszeiten, zerrissene Freizeitblöcke, Samstagarbeit und lange Öffnungszeiten. Dazu kommt, dass die Beschäftigten im Handel ständig im Kontakt mit den KundInnen sind, was sehr fordernd und anstrengend ist. Viele Angestellte haben Fragen zu ihrer persönlichen Arbeitssituation, denn die Rahmenbedingungen ändern sich schnell.

Die wichtigsten Partner der GPA-djp bei der Betreuung und Unterstützung der Handelsgestellten sind die BetriebsrätInnen der Handelsbetriebe. Sie sind vor Ort, beraten und helfen sowohl bei akuten Schwierigkeiten als auch bei langfristigen Veränderungen wie Umstrukturierungen.

Arbeitszeitberechnung

„Die KollegInnen haben viele Fragen, oft geht es dabei um ganz praktische Dinge wie die Arbeitszeitberechnung“, erzählt Sonja Karner (38), Vorsitzende des Zentralbetriebsrates bei kika. Diese Berechnungen beinhalten wegen der langen Öffnungszeiten der Handelsbetriebe oft verschiedene Zuschläge, die nicht immer ganz leicht nachzuvollziehen sind. Auch arbeitsrechtliche Fragen werden oft an die Betriebsrätin herangetragen: „Bevor beispielsweise eine Pflegefreistellung in Anspruch genommen wird, informieren sich die KollegInnen gerne bei mir darüber, unter welchen Bedingungen und in welchem Ausmaß diese Freistellung in Anspruch genommen werden kann.“

Karner hilft auch, wenn es ernsthafte Probleme mit dem Arbeitgeber gibt – etwa wenn eine Kündigung im Raum steht. „Ich bin eine Vermittlerin zwischen den Anliegen der betroffenen Mitarbeiter und der Geschäftsführung. Bei Unstimmigkeiten versuche ich, eine Kündigung zu verhindern. Durch Gesprä-

Sonja Karner wünscht sich BetriebsrätInnen an jedem kika-Standort.



che können oft schöne Kompromisse erzielt werden“, so Karner. Manchmal gelingt es, bestehende Differenzen dadurch zu beseitigen, dass die betroffene Mitarbeiterin in eine andere Abteilung wechselt. Durchs Reden mit dem Betriebsrat kommen die Leute also eher wieder zusammen.

Hilfe vor Ort

Sonja Karner betont, wie wichtig es ist, die betriebsrätliche Vertretung als kompetente Hilfe vor Ort zu haben: „Dann kann ich Gespräche führen und vor Ort bei der Problemlösung mithelfen. Wenn mich eine Kollegin von weit weg anruft, die am Standort keinen Betriebsrat hat, dann kann ich nur Tipps geben“, wünscht

sich Karner einen Betriebsrat als direkte Vertretung der MitarbeiterInnen für alle 32 kika-Standorte in Österreich.

Auch Alfred Greis (62), Betriebsratsvorsitzender des REWE-Konzerns, spürt in seiner täglichen Arbeit eine hohe Verantwortung für die Anliegen der MitarbeiterInnen. Insgesamt gibt es im Konzern ca. 40.000 Angestellte, diese werden von elf verschiedenen Betriebsratsgremien betreut. Greis sieht es als wichtige Aufgabe des Betriebsrates,

Durchs Reden mit dem Betriebsrat kommen die Leute wieder zusammen.

die MitarbeiterInnen laufend über wichtige Änderungen und Neuerungen, aber auch über ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, zu informieren. Das passiert über eine monatliche Konzerninformation des Betriebsrates. Vier Mal im Jahr gibt es sogar eine eigene Zeitung für die MitarbeiterInnen. Diese wird an die Heimadresse verschickt und enthält Informationen zu aktuellen Themen wie beispielsweise Elternkarenz oder Urlaubsvereinbarung.

„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wir auf diese Art sehr wirksam helfen können, Fehler im Umgang miteinander zu vermeiden und den Ablauf vieler Dienstverhältnisse reibungsfreier zu gestalten“, erklärt Greis.

Der Betriebsrat schaut darauf, dass Besserstellungen, wie etwa Prämienmodelle im Bereich Feinkost, die im Personalkonzept des Konzerns für die MitarbeiterInnen enthalten sind, auch einge-

halten werden. Zu diesem Zweck gibt es im Betriebsrat eine eigene Juristin, die sich um arbeitsrechtliche Angelegenheiten der MitarbeiterInnen kümmert.

Mit Herz und Seele

Sabine Eiblmaier (42) ist mit Herz und Seele Zentralbetriebsrätin bei INTERSPAR. Die Anliegen und persönlichen Befindlichkeiten der MitarbeiterInnen stoßen bei ihr auf offene Ohren. Eiblmaier ist sich bewusst, dass allein durch die Existenz eines Betriebsrates seitens der Geschäftsführung verstärkt auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen eingegangen wird. Denn je nach

Lebenslage haben Angestellte andere Wünsche in puncto Arbeitszeit oder Urlaubsgestaltung. „Es geht uns ganz gut, weil wir Betriebsräte sehr genau darauf schauen, dass genug Platz für die jeweilige Lebenssituation unserer MitarbeiterInnen bleibt.“

„Wir haben ein sehr gutes Gesprächsklima zur Geschäftsführung und haben nicht zuletzt wegen unserer guten Kompromissbereitschaft schon einiges für unsere Angestellten erreicht“, ist Eiblmaier stolz. So wird im Betrieb jede gearbeitete Minute abgegolten. Auch die Problemlösungen vor Ort funktionieren mit einer eigenen betriebsrätlichen Vertretung pro Standort sehr gut. „Es ist ein großer Vorteil, dass wir bei den Angestellten vor Ort sind und sofort eingreifen können, wenn Probleme auftauchen“, erklärt Eiblmaier. Wenn ein Konflikt erst einmal eskaliert ist, wird auch die Auflösung schwieriger: „Als Betriebsrätin packe ich ein

Alfred Greis informiert die Beschäftigten umfassend über ihre Rechte und Pflichten.





Sabine Eiblmaier ist Betriebsrätin mit Herz und Seele.

Problem sehr gerne direkt bei der Wurzel an. Alle Konfliktparteien haben dann die Möglichkeit, offene Punkte im direkten Kontakt anzusprechen – so finden wir Lösungen mit denen sowohl die MitarbeiterInnen als auch die Geschäftsleitung gut leben können.“

Korrekte Umsetzung

Langjährige Erfahrung in der Vertretung der Interessen der MitarbeiterInnen hat auch Hans Jappel (59). Er ist seit 1986 Betriebsratsvorsitzender von Metro St. Pölten sowie Zentralbetriebsrat von Metro Österreich und schaut in diesen Funktionen sehr genau darauf, dass die Rechte der MitarbeiterInnen und alle wichtigen Vorschriften im Betrieb eingehalten werden. „Dieser persönliche Einsatz, dieses darauf schauen, dass alles richtig abläuft, das kann durch Papiere, durch Vereinbarungen

allein nie ersetzt werden“, weiß Jappel. Denn nur wenn man mit den Menschen spricht, wenn man die Betriebe kennt und mit den Anforderungen und teilweisen Überforderungen der Mitar-

beiterInnen konfrontiert wird, ist man in der Lage, Ideen zu entwickeln, wie es für alle Beteiligten besser laufen könnte.

So wurde bei Metro, wo im Großhandel unter der Woche bis 22.00 Uhr geöffnet ist, erreicht, dass eine eigene Zulage für die Abendarbeit bezahlt wird. „Wir haben mit einer Betriebsvereinbarung den Stein ins Rollen gebracht – unsere Nachtzulage wurde in Folge in den Handelskollektivvertrag für den Großhandel übernommen.“

Verschwiegenheit ist wichtig, denn oft wird Jappel kontaktiert, darf aber nichts unternehmen: „Viele KollegInnen wollen sich manchmal einfach aussprechen. Es tut gut, wenn man den ganzen Frust, der sich nach einer anstrengenden Zeit angestaut hat, einmal abladen kann, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen.“ Am nächsten Tag sieht die Welt oft anders aus, und die jeweilige MitarbeiterIn ist wieder zu Kompromissen

Hans Jappel bringt die Bedürfnisse der Metro-Angestellten in den Handels-KV mit ein.



© Martin Daschner

bereit. Für Jappel werden durch Gespräche schlechte Strukturen sichtbar und Handlungsbedarf leichter erkennbar.

Besonders am Herzen liegt ihm die Reform des Handelskollektivvertrages. „Wir Betriebsräte arbeiten bei der Neugestaltung mit. Wir kennen die Bedürfnisse der Angestellten, wenn es um Arbeitszeitgestaltung und eine gerechtere Struktur der Entlohnung geht“, so Jappel. Er will sich ganz besonders dafür einsetzen, dass die Lagezulagen erhalten bleiben.

Stürmische Zeiten bei Zielpunkt

Bei Zielpunkt sind die Zeiten stürmisch. „2007 waren über 3.000 Angestellte bei Zielpunkt beschäftigt, heute sind es nur noch rund 2.600“, sagt die Vorsitzende des Angestellten-Betriebsrats Snjezana Brajinovic. In den letzten sechs Jahren wurden 120 Filialen verkauft oder geschlossen, seit 2010

gaben sich vier Eigentümer die Klinke in die Hand. Im März hat nun die Pfeiffer-Unternehmensgruppe, die auch Unimarkt oder Nah&Frisch besitzt, Zielpunkt zu 100 Prozent übernommen. Durch die neue Konzernstruktur kommt es zur Zusammenlegung von Bereichen wie etwa Logistik, IT oder Rechnungsprüfung.

Bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sind immer BetriebsrätInnen mit dabei.

„Natürlich kommt es dabei zu Synergieeffekten, Wir versuchen aber, für möglichst viele MitarbeiterInnen andere Einsatzmöglichkeiten zu finden und Stellen intern zu besetzen. Gleichzeitig werden durch den Aufbau einer eigenen Feinkost im Filialbereich neue Jobs geschaffen“, führt Brajinovic aus.

Schicksale gehen nahe

Ein Betriebsrat hat keine festen Dienstzeiten und viele MitarbeiterInnen wenden sich auch privat an sie. „Oft hilft es schon,

wenn man ihnen zuhört“ erklärt Brajinovic. Anderen muss tatkräftig geholfen werden, sie brauchen eine neue Perspektive. „Ich organisiere Termine, etwa bei der Arbeiterkammer oder bei der Gewerkschaft für sie“, sagt Brajinovic. Sie hat bei Zielpunkt schon als Einzelhandelslehrling begonnen, später eine Filiale geleitet und danach im Außendienst gearbeitet. 2008 wurde sie dann Betriebsrats-Vorsitzende. „Ich bin schon

lange im Unternehmen und kenne viele MitarbeiterInnen sehr gut, und das Schicksal von einigen geht mir dann nahe.“ Wenn die Belastung zu hoch wird, versucht sie kurze Auszeiten zu nehmen, sich mit Freunden zu treffen oder lange Spaziergänge zu machen.

Bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sind immer ein bis zwei BetriebsratskollegInnen mit dabei. „Ein ausgewogenes Teilnehmerverhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer ist wichtig“, sagt Brajinovic. Bei schwierigen oder angespannten Terminen wird sie auch von der GPA-djp begleitet. „Die GPA und die AK haben mich immer hervorragend unterstützt.“ Hilfe gab es etwa in Rechtsfragen oder bei der Verhandlung des Sozialplans.

„Vor dem Einstieg der Pfeiffer-Gruppe waren wir auch kurz vor einer Insolvenz. Da braucht man Daten und gute Kontakte zum Insolvenzschutz und zum Arbeitsmarktservice.“ Jetzt ist die finanzielle Lage im Unternehmen besser. Aber es wird eine Zeit dauern bis Zielpunkt in der Pfeiffer-Unternehmensgruppe integriert ist und Ruhe einkehren wird. ■

Die Schicksale ihrer KollegInnen gehen Snjezana Brajinovic sehr nahe.





Voller Einsatz für die Beschäftigten

GPA-djp-Vorsitzender Katzian fordert eine Woche bezahlte Bildungsfreistellung und die 6. Urlaubswoche für Handelsangestellte.

KOMPETENZ: Welche Bedeutung hat der Handel – für Österreich aber auch für die GPA-djp?

Katzian: Der Handel ist ein wichtiger Motor für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Mehr als 520.000 Menschen sind in der Branche beschäftigt.

KOMPETENZ: Vor welchen Herausforderungen steht die GPA-djp im Handel?

Katzian: Die größte Herausforderung im Handel ist, dass trotz der Umsetzung von 1.500 Euro Mindestgrundgehalt ab 1.1.2015 vor allem Frauen noch immer zu den NiedrigverdienerInnen gehören. Jede fünfte Handelsangestellte gibt an, von Ihrem Einkommen nicht leben zu können. Das liegt zu einem wesentlichen Teil daran, dass viele Frauen im Handel nur Teilzeitjobs haben. Viele von ihnen jedoch nicht freiwillig, sondern weil ihnen nichts anderes angeboten wird. Auch bei der Weiterbildung haben Teilzeitbeschäftigte weniger Möglichkeiten. Jede fünfte

Teilzeitbeschäftigte beurteilt ihre Weiterbildungsmöglichkeiten als wenig bis gar nicht zufriedenstellend. Um mehr Chancengleichheit herzustellen, fordern wir eine Woche bezahlter Bildungsfreizeit für alle Handelsangestellten.

KOMPETENZ: Was tut die GPA-djp, um die Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten zu verbessern?

Katzian: Wir wollen, dass der Teilzeitzuschlag für Teilzeitkräfte für jede tatsächlich geleistete Mehrarbeitsstunde bezahlt wird. Wir wissen aus unserer Beratungstätigkeit, dass Arbeitgeber sehr kreativ sind, wenn es darum geht, die Auszahlung der Zuschläge zu vermeiden. Für die Betroffenen macht das bis zu sieben Prozent ihres Monatsgehalts aus. Der Durchrechnungszeitraum für den Teilzeitzuschlag gehört abgeschafft.

KOMPETENZ: Viele finden ihre Arbeitszeiten belastend. Wie kann man das verbessern?

Katzian: Von den Beschäftigten wird viel Einsatz erwartet. Umso wichtiger ist es, dass bei der Regelung der Arbeitszeit die Lebensumstände der Beschäftigten berücksichtigt werden. Zentral sind zusammenhängende Freizeitblöcke zum Abschalten – ohne ständige Beschallung, ohne anstrengende Kundenwünsche und ohne künstliches Licht.

Uns ist es daher besonders wichtig, die sechste Urlaubswoche auch im Handel erreichbar zu machen. Eine Sonntagsöffnung ist für uns absolut tabu. Die Handelsangestellten leisten zwischen Montag und Samstag bereits mehr als genug.

KOMPETENZ: Warum sollte eine Handelsangestellte Mitglied bei der GPA-djp sein?

Katzian: Als starke Vertretung können wir die Anliegen der Handelsangestellten besser durchsetzen. Je mehr Menschen hinter uns stehen, desto bestimmter können wir den Arbeitgebern gegenüber auftreten. ■



Berufsbild Lehre

Ein neues Berufsbild für 18.000 Lehrlinge im Handel fördert soziale Kompetenzen und Beratungsfähigkeit.

von Litsa Kalaitzis

Viele junge Menschen in Österreich interessieren sich für die Ausbildung zum/zur Einzelhandelskaufmann/-frau. Derzeit werden rund 18.000 Lehrlinge ausgebildet. Das berufliche Einsatzfeld ist sehr vielfältig. Die Palette reicht vom allgemeinen Einzelhandel über den Baustoffhandel oder der Einrichtungsberatung bis zum Sportartikelhandel und der Uhren- und Juwelenberatung. Ebenso vielfältig wie die Ausbildungsschwerpunkte sind die Lehrbetriebe, da finden sich Handelskonzerne ebenso wie örtliche Lebensmittelhändler.

Es ist aber nicht alles eitel Wonne in der Lehrausbildung. Die GPA-djp-Jugend macht daher eine jährliche Umfrage zur Arbeitssituation der Lehrlinge. So kann gut festgestellt werden, welche

Schwachstellen, Unzufriedenheiten oder Missstände es gibt. Die Betroffenen beklagen regelmäßig die hohe Zahl an Überstunden. Die dauernde Samstagsarbeit wird als große Belastung empfunden. Viele Lehrlinge finden, dass ihnen im Rahmen ihrer Ausbildung zu wenig oder mangelhaftes (Fach-)Wissen vermittelt wird.

Ideenwerkstatt

Die GPA-djp hat mit einer sogenannten Ideenwerkstatt reagiert. Dort hat man sich gemeinsam mit VertreterInnen der Wirtschaft mit dem bestehenden Berufsbild der Einzelhandelskaufleute auseinandergesetzt und einige positive Änderungen erreicht. Im neuen Berufsbild wird ein hoher Stellenwert auf die Vermittlung von

sozialen Kompetenzen gelegt. Es geht um Persönlichkeitsentwicklung, Teamarbeit und Konfliktlösungskompetenzen.

Gleichzeitig sollen sie stärker befähigt werden, sich in gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Sachverhalten eine Meinung zu bilden. Kompetente Beratungsgespräche werden geübt – auch in englischer Sprache. Bei der Lehrabschlussprüfung waren die Jugendlichen bisher von den Fragen der Prüfungskommission abhängig, künftig wird der Spieß umgedreht: Die Lehrlinge präsentieren sich selbst und ihre Ausbildung. Die Qualität der betrieblichen Ausbildung will GPA-djp-Bundesjugendsekretär Helmut Gotthartsleitner durch regelmäßige Überprüfungen der Betriebe erhöhen. ■



Großbaustelle Elektromarkt

GPA-djp sieht bei MediaMarkt und Saturn enormen Handlungsbedarf.

von Litsa Kalaitzis

Nachdem Taschenkontrollen und Leibesvisitationen in einem MediaMarkt für Aufregung sorgten, bedauerte die Geschäftsführung den angeblichen Einzelfall – die GPA-djp wollte es wissen und befragte die Beschäftigten. Das Ergebnis: Klar gesetzeswidrige Kontrollmaßnahmen scheinen genau so wie Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz keine Seltenheit im Konzern zu sein. Viel zu tun also für die GPA-djp, die sich dieser Herausforderung gerne stellt.

Wie potenzielle Kriminelle, mit im Nacken verschränkten Händen, mussten die Beschäftigten des MediaMarktes Krems nach Dienstschluss im Stiegenhaus warten, bis ein Detektiv ihre Jacken und Taschen kontrollierte. „Wie komme ich dazu, so behandelt zu werden?“, empörte sich ein Betroffener zu Recht bei der GPA-djp, die den Konzern sofort aufforderte, derart illegale Praktiken zu stoppen: „Taschenkontrollen berühren die Menschen-

würde und sind nur mit Betriebsvereinbarung zulässig. Gibt es keinen Betriebsrat, müssen sie mit den ArbeitnehmerInnen vereinbart sein und können jederzeit ohne Angaben von Gründen widerrufen werden“, erklärt Karl Proyer, stv. GPA-djp-Bundesgeschäftsführer.

Offensichtliche Defizite

Die GPA-djp startete 2014 eine Umfrage unter allen 2.400 MediaMarkt- und Saturn-Beschäftigten. Die Rücklaufquote war mit 15 Prozent relativ hoch, nicht so die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die geschildert werden: Jede/r Zehnte gibt an, Taschenkontrollen ausgesetzt gewesen zu sein, fast ein Viertel bestätigt nach wie vor Leibesvisitationen. Zwei Drittel der Beschäftigten geben an, dass ihre vereinbarte Arbeitszeit nicht eingehalten wird, mehr als 60 Prozent, dass sie Arbeiten vor und nach der Öffnungszeit nicht bezahlt bekommen, wie es der Kollektivvertrag vorschreibt. 33 Prozent geben an, im Krankenstand vom Chef angerufen zu werden und Weiterbildungen in der Freizeit absolvieren zu müssen.

„Wenn unrechtmäßige Leibesvisitationen und Taschenkontrollen nicht aufhören, werden wir die zuständigen Behörden einschalten“, stellt GPA-djp-Vorsitzender Katzian klar: „Es gibt nicht nur diese offensichtlichen Defizite, was Arbeitszeitgesetz und Kollektivvertrag betrifft, sondern von einigen Standorten deutliche Hinweise auf „Ungereimtheiten“ der Zeiterfassung, denen wir gerne gemeinsam mit den Verantwortlichen nachgehen.“ 90 Prozent der Beschäftigten wünschen sich einen Betriebsrat, gründen ihn aber aus Angst vor Sanktionen der Geschäftsführung bis jetzt nicht. „Hier haben wir es mit einer gewerkschaftlichen Großbaustelle zu tun – aber wir scheuen die Auseinandersetzung mit dem Management nicht, die Beschäftigten können sich auf uns verlassen!“



Wenig Geld, kaum Chefinnen

Gezielte Förderung könnte weiblichen Teilzeitkräften im Handel die Tür zu mehr Weiterbildung, besserem Gehalt und zu Führungspositionen öffnen.

von Litsa Kalaitzis

Der Handel ist eine Frauenbranche. Mehr als die Hälfte der insgesamt rund 520.000 Beschäftigten, nämlich 56 Prozent, sind Frauen. Im Einzelhandel beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten sogar 75 Prozent.

Der Handel ist aber auch eine Teilzeitbranche. 12.000 der insgesamt 14.000 in den vergan-

genen Jahren neu entstandenen Arbeitsstellen sind Teilzeitjobs. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg im Einzelhandel seit 2008 von 42 Prozent auf satte 47 Prozent an. 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, dagegen arbeiten 85 Prozent der männlichen Beschäftigten mehr als 35 Stunden. Jeder dritte Mann arbeitet sogar mehr als 45 Stunden pro Woche.

Ein Fünftel aller Teilzeitkräfte im Handel gibt in einer aktuellen Studie von IFES und Arbeiterkammer an, kein Auskommen mit ihrem Einkommen zu finden (bei Vollzeitbeschäftigten sind es lediglich sechs Prozent). Der hohe Anteil an Teilzeitarbeit im Einzelhandel ist außerdem bei weitem nicht selbst gewählt, wie viele Arbeitgeber glaubhaft machen wollen: 12,5 Prozent der

teilstzeitbeschäftigten Frauen machen kein Hehl daraus, dass sie unfreiwillig in Teilstzeit arbeiten, und dass ihnen eine Vollzeitbeschäftigung lieber wäre. Besonders betroffen davon sind übrigens im Ausland geborene Frauen, von denen jede Fünfte angibt, länger arbeiten zu wollen, aber keine Vollzeitstelle zu finden.

Arbeitgeber nutzen Potenzial nicht

Durch die hohe Teilstzeitquote verlieren Frauen rasch an Boden und hinken in fast allen Bereichen den Männern hinterher, das betrifft das Gehalt, die Weiterbildung und damit auch die Aufstiegsmöglichkeiten. Die Aufteilung der Arbeitszeit ist natürlich auch ein klarer Hinweis darauf, dass Führungspositionen trotz des überwiegenden Frauenanteils in der Branche ganz klar eine Männerdomäne sind. Dieser (Teufels-)Kreis schließt sich mit der Zufriedenheit der Teilstzeitbeschäftigten in Sachen Aufstiegsmöglichkeiten: Fast ein Viertel, nämlich 22 Prozent, sind damit nicht zufrieden, während dieser Wert bei Vollzeitkräften mit nicht einmal 15 Prozent deutlich geringer ist.

„Auch in der Beratungspraxis zeigt sich ganz deutlich, dass Vollzeitstellen in der Branche fast nur noch für Filial- und Rayonsleiterpositionen angeboten werden. Obwohl der Handel so stark auf Teilstzeitarbeitsplätze setzt, gibt es offensichtlich keine Konzepte, wie Teilstzeitkräfte mehr Führungspositionen einnehmen können. Das benachteiligt natürlich Frauen, der Handel

nutzt vorhandenes Potenzial und die Möglichkeiten innovativer Lösungen nicht“, sagt GPA-djp-Bundesgeschäftsführerin Dwora Stein und fordert neben mehr Weiterbildungsmöglichkeiten für die Betroffenen und Frauenförderungsprogrammen eine dementsprechende Strategie der Arbeitgeber im Handel.

„Nur weil Frauen weniger Stunden arbeiten, haben sie ja nicht weniger Köpfe. Es gibt zudem zig Studien, die belegen, dass Frauen über viele Soft-Skills verfügen, die sie als Führungs-

Teilstzeitkräfte haben das Potenzial, Führungspositionen einzunehmen.

kräfte qualifizieren – wieso werden sie dann immer noch von Chancen auf Weiterbildung und Karriere ausgeschlossen?“, fragt sich auch Ilse Fetik, Bundesfrauenvorsitzende der GPA-djp.

Wenn Teilstzeit, dann gut informiert!

Natürlich gebe es auch Frauen, die in bestimmten Lebensphasen weniger arbeiten wollen, so Fetik. „Aber egal, ob es diese betrifft oder jene, die keine andere Chance haben: Teilstzeit darf nicht zur Falle werden! Das gilt nicht nur für die Weiterbildung, sondern auch für das Einkommen.“ Die Teilstzeitquote bei den Frauen ist nicht nur im Handel groß, sie steigt quer über alle Branchen seit zwanzig Jahren konstant an und ist mittlerweile 44,9 Prozent die dritthöchste im gesamten EU-Raum.

Die GPA-djp setzt deswegen auf gute Information und kompetente Beratung, wie sie durch BetriebsrätInnen erfolgt, für die zur Unterstützung ein neuer Teilstzeit-Leitfaden angeboten wird: In der Broschüre finden sich unter dem Titel „Teilstzeit ja, aber gut informiert!“ neben der Übersicht über die Entwicklung der Teilstzeitarbeit und aktuellen Forderungen der GPA-djp auch konkrete Check-Listen, mit deren Hilfe BetriebsrätInnen und Betroffene sicherstellen können, beim Arbeitszeitwechsel von Vollzeit in Teilstzeit oder auch umgekehrt keine relevanten Fragen zu übersehen. „Wir werden mit unseren politischen Forderungen zur Bekämpfung unerwünschter Teilstzeit und ihrer Folgen nicht lockerlassen“, so Fetik: „Wir geben Betroffenen und ihren BetriebsrätInnen mit diesem Leitfaden auch ein Werkzeug in die Hand, damit die Teilstzeit nicht in die Einbahnstraße der Ungleichbehandlung führt!“



Der Leitfaden kann in der GPA-djp-Frauenabteilung bestellt werden:

frauen@gpa-djp.at
oder Tel. 05 03 01-21 432

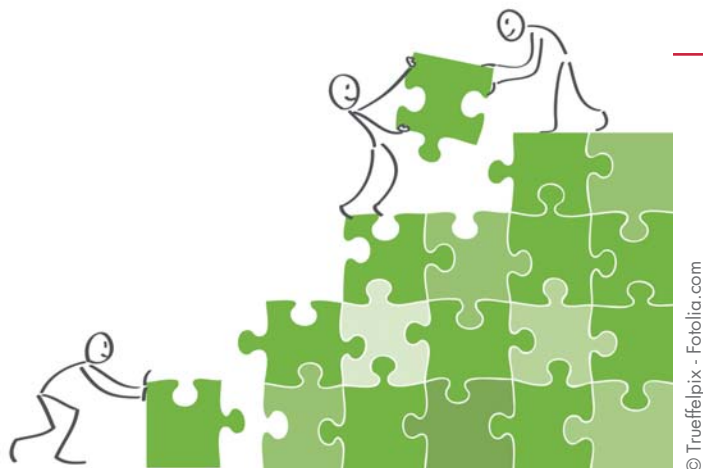
Gehaltscheck



Bekommen Sie auch, was Sie sich verdienen? Welches Gehalt Sie für welche Tätigkeit bekommen, bestimmt der Handelskollektivvertrag durch die Einstufungskriterien. Die Beschäftigungsgruppe und die Berufsjahre sind die Kriterien für die Festsetzung Ihres Grundgehaltes.

In welche Beschäftigungsgruppe Sie gehören, wird durch die Tätigkeit bestimmt, die Sie im Geschäft ausüben. So sind beispielsweise Beschäftigte, die überwiegend Kassatätigkeiten verrichten, in die Beschäftigungsgruppe 3 des Handels-KVs einzustufen. Die Berufsjahre ermitteln sich aus der Dauer, die Sie im Unternehmen beschäftigt sind, und aus der Summe der anrechenbaren Angestelltendienstjahre. Überprüfen Sie, ob Sie von Ihrem Arbeitgeber in die richtige Beschäftigungsgruppe eingestuft worden sind. Wenn nicht, nehmen Sie Kontakt auf, damit wir als Gewerkschaft mit Ihnen aktiv werden können. 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



Leistungsbilanz 2013

Erfolge der GPA-djp für die Mitglieder.

Die GPA-djp hat im vergangenen Jahr rund 175 Kollektivverträge erfolgreich verhandelt und damit für faire Einkommen gesorgt. Mit den Abschlüssen wurden nicht nur Gehaltserhöhungen für 1,3 Millionen ArbeitnehmerInnen erreicht, sondern auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld gesichert. Das ist keine Selbstverständlichkeit. Während in ganz Europa KVs gekündigt und Löhne gekürzt werden, konnte die GPA-djp in den vergangenen Jahren zahlreiche neue Vereinbarungen durchsetzen. In Österreich sind derzeit über 97,5 Prozent der unselbstständig Beschäftigten durch Kollektivverträge abgesichert. 2013 wurden einige

Meilensteine für die Mitglieder gesetzt, wie etwa die 1.500 Euro Mindestgehalt im Handel ab 1.1.2015. Dies war nur mit Unterstützung der BetriebsrätInnen und Mitglieder möglich. Auch in der Metallindustrie wurde nach harten Auseinandersetzungen ein vernünftiger Abschluss erreicht. Nach massivem Druck durch Betriebsversammlungen, Demonstrationen und Streikvorbereitungen wurde eine akzeptable Erhöhung der Löhne und Gehälter durchgesetzt. Eine Schwächung des KV-Systems wurde durch Kampfbereitschaft und Solidarität abgewendet.

Infos zum Kollektivvertrag unter: www.gpa-djp/kv

Öffnungszeiten

Verkaufsstellen im Handel dürfen maximal 72 Stunden pro Woche geöffnet sein. Die Öffnungszeiten können von Montag bis Freitag zwischen 6 und 21 Uhr und an Samstagen zwischen 6 und 18 Uhr liegen. Diese maximal 72 Stunden können Landeshauptleute für Bäckereien, Blumengeschäfte und Verkaufsstellen für Süßwaren und Obst verlängern. Auch der früheste Aufsperrzeitpunkt und der späteste Zusperrzeitpunkt kann bei besonderem regionalem Bedarf verschoben werden. An Sonntagen bleiben die Geschäfte geschlossen. Ausnahmen gibt es in Bahnhöfen, Flughäfen oder Tourismuszonen.



© Michael Mazohl, ÖGB-Verlag

Kollektivvertrag 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 GPA-djp 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

Mindestentlohnung 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!

Infos unter: www.gpa-djp/kv

Betriebsrat bei Lidl

Mit Betriebsrat geht es besser als ohne – das gilt jetzt auch bei Lidl Österreich. Seit 1998 ist der Lebensmittel-Discounter mit Sitz in Salzburg in Österreich ansässig. Anfang Juli hat sich nun ein Betriebsrat konstituiert. Dieser steht ab sofort für die Anliegen von insgesamt 3.900 Angestellten und 400 ArbeiterInnen österreichweit in mehr als 200 Filialen zur Verfügung und tritt für die Interessen der Beschäftigten ein.

Handel: Zahlen, Daten, Fakten



© Truefelpix - Fotolia.com

Mehr als 520.000 Menschen arbeiten österreichweit im Handel, dem größten Wirtschaftsbereich unseres Landes. Die Mehrheit sind Frauen, unter anderem deshalb, weil der Handel viele Teilzeitstellen bietet. Dies erleichtert es vielen Frauen, Beschäftigung und Kinderbetreuungspflichten unter einen Hut zu bringen.

Die GPA-djp hat bei den aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen beachtliche Erfolge für die Beschäftigten erzielt. Das Mindestgrundgehalt für alle Handelsangestellten wurde mit 2014 auf 1.450 Euro brutto erhöht, Gehälter von 1.450 Euro bis 1.800 Euro steigen um 2,6 Prozent, jene darüber um 2,5 Prozent. Ab 1.1.2015 beträgt das Mindestgrundgehalt dann 1.500 Euro. Die Lehrlingsentschädigungen steigen in beiden Jahren zwischen 14 und 30 Euro.

Ein toller Erfolg ist auch, dass im Handelskollektivvertrag ab 2014 eindeutig klargestellt ist, dass den Beschäftigten auch in der Elternkarenz Vorrückungen und Gehaltserhöhungen zustehen. In den kommenden Verhandlungen will die Gewerkschaft eine bessere Entlohnung sowie ein klareres Bewertungsschema erreichen.



LOHNSTEUER RUNTER!

DAMIT NETTO **MEHR GELD** BLEIBT



Jetzt unterschreiben!
 www.lohnsteuer-runter.at

Vorname, Name

PLZ

Unterschrift

Vorname, Name

PLZ

Unterschrift

Vorname, Name

PLZ

Unterschrift

Vorname, Name

PLZ

Unterschrift

DIE UNTERSCHRIEBENEN LISTEN ÜBERMITTELN:

Per Post in einem Kuvert an: **ÖGB, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien**
(Tipp: in das Briefmarkenfeld „**Porto zahlt Empfänger**“ schreiben.)

Persönlich beim nächsten ÖGB (siehe www.oegb.at/bundeslaender)

ÖGB **ÖSTERREICHISCHER
GEWERKSCHAFTSBUND**

