

## **Wir verdienen mehr!**

### **Die aktive Gleichstellungspolitik des GPA-djp Geschäftsbereichs Interessenvertretung geht weiter!**

#### **Ergebnisse von BetriebsrätInnen-Umfragen im KV-Prozess 2013 und 2014:**

##### **„Metallindustrie“ + Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

Nur die Hälfte der Betriebe hat den **Einkommensbericht** ordnungsgemäß erhalten, ein Viertel muss noch keinen Einkommensbericht legen. Davon haben rund 2/3 diesen in der Betriebsratskörperschaft besprochen. Davon wieder führte die Hälfte Verhandlungen mit der Geschäftsführung. **Das erfreuliche daran, 2/3 waren bei den Verhandlungen erfolgreich!**

In 78 % der Betriebe erhalten KarenzrückkehrerInnen die IST-Erhöhungen, in 33 % sogar zusätzliche betriebliche Gehaltserhöhungen. Der Großteil der BetriebsrätInnen (68,25 %) „braucht“ keine Unterstützung der Gewerkschaft beim Thema Gleichstellung.

(n=63, BRV und Stv. BRV; Oktober 2013)

##### **Handel**

Nur die Hälfte der Betriebe hat den **Einkommensbericht** ordnungsgemäß erhalten. Davon haben rund 40 % diesen in der Betriebsratskörperschaft besprochen. 16,8 % führten Verhandlungen mit der Geschäftsführung. **Das erfreuliche daran, mehr als die Hälfte waren erfolgreich!**

In 65 % der Betriebe erhalten KarenzrückkehrerInnen das Gehalt richtig berechnet. 60 % behalten ihre ursprüngliche Einstufung, in 26 % der Fälle behalten sie meist die ursprüngliche Einstufung. Nur 27 % erhalten betriebliche Gehaltserhöhung nach der Karenzrückkehr. Nur jedeR Fünfte „braucht“ Unterstützung der Gewerkschaft beim Thema Gleichstellung (18,8 %).

(n= 102 BRV; September 2013)

##### **Privater Gesundheits- und Sozialbereich („BAGS“, Caritas, Diakonie)**

Ein Großteil der Betriebe hat den **Einkommensbericht** ordnungsgemäß erhalten und auch in der Betriebsratskörperschaft besprochen (ca. 80 %). Nur 20 % haben in der BR-Körperschaft Maßnahmen beschlossen und in etwa gleich viele führten Verhandlungen mit der Geschäftsführung. **Das erfreuliche daran, wer`s probiert hat, hat profitiert: 93 % dieser Verhandlungen waren erfolgreich!**

In 40 % der Betriebe erhalten KarenzrückkehrerInnen IST-Erhöhungen, in den anderen Betrieben ist dies unklar. Nur jedeR Fünfte „braucht“ Unterstützung der Gewerkschaft beim Thema Gleichstellung.

(n=282, 104 BRM, 78 BRV, davon 182 BRM aus dem BAGS-Bereich; Oktober 2014)

## Finance

Ca. die Hälfte der Betriebe hat den **Einkommensbericht** ordnungsgemäß erhalten (43%), aber in 41 % der Betriebe muss der Einkommensbericht noch nicht übermittelt werden. In 31 % der Betriebe wurde der Einkommensbericht in der Betriebsratskörperschaft besprochen. Nur 6 % haben in der BR-Körperschaft Maßnahmen beschlossen und die Hälfte davon führten auch Verhandlungen mit der Geschäftsführung. **Das erfreuliche daran, wer`s probiert hat, hat profitiert:**

In zwei (!) Betrieben waren die Verhandlungen erfolgreich, in einem nicht! Die meisten (83 %) „brauchen“ keine Unterstützung der Gewerkschaft beim Thema Gleichstellung.

(n=87 BRV; Februar 2014)

## Elektro- und Elektronikindustrie

Fast die Hälfte der Betriebe hat den **Einkommensbericht** ordnungsgemäß erhalten, ein Drittel der Befragten, weiß nicht, ob der Einkommensbericht übermittelt wurde. Bei ca. 13 % muss noch keinen Einkommensbericht gelegt werden. Davon haben rund 3/4 diesen in der Betriebsratskörperschaft besprochen. Davon führten 62 % Verhandlungen mit der Geschäftsführung. **Das erfreuliche daran, fast 80 % waren bei den Verhandlungen erfolgreich!**

In fast 50 % der Betriebe erhalten KarenzrückkehrerInnen IST-Erhöhungen, **bedauerlicherweise wissen viele BetriebsrätInnen nicht, ob IST-Erhöhungen bezahlt werden (48 %), hier haben wir also noch einen Bedarf mehr über die Rechte nach der Karenz zu informieren.**

In 17 % der Betriebe erhalten KarenzrückkehrerInnen sogar zusätzliche betriebliche Gehaltserhöhungen, aber auch hier wissen BetriebsrätInnen zu 50 % nicht bescheid darüber, ob etwas bezahlt wird oder nicht. Der Großteil der BetriebsrätInnen (fast 90 %) „braucht“ keine Unterstützung der Gewerkschaft beim Thema Gleichstellung.

(n=150 davon 56 BRV und 94 BRM; Februar 2014)

## Weitere Anrechnungen von Karenzen für die Vorrückungen:

Im Jahr 2013 wurden in rund 20 Kollektivverträgen die Karenzanrechnungen aufgenommen oder verbessert! **Obwohl das Jahr 2014 noch sehr jung ist, gibt es bereits jetzt schon folgende Verbesserungen** (Stand 25.03.2014):

- Volle Anrechnung der Elternkarenzen für die ArbeitnehmerInnen in Gesundheits- und Sozialberufen: BAGS, Caritas, Diakonie und Österreichischen Rotes Kreuz ab 01.02.2014
- Lagerhäuser Salzburg (12 Monate)
- KV Lagerhäuser in Kärnten (ab 1. April 2014 Elternkarenzen mit 10 Monaten für jede Karenz, bisher nur 1.)
- Strickereiwirtschaft Vorarlberg (12 Monate)
- Personenbeförderungsgewerbe mit PKW (12 Monate)
- KV Güterbeförderungsgewerbe (die 1. Elternkarenz die nach dem 1.1.2014 beginnt, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 6 Monaten)
- KV Zeitschriften und Fachmedien Journalisten (18 Monate /Karenz, ab 2015 22 Monate/Karenz)
- KV Fahrschulen (die 1. Elternkarenz, die nach dem 31.05.2013 beginnt, bis zum Höchstausmaß von 9 Monaten)
- [MLT Private Bildungsreinrichtungen \(10 Monate / Karenz\)](#)
- [MLT Kinderbetreuungseinrichtungen \(18 Monate / Karenz\)](#)

## Anhebung der Mindestgrundgehälter:

**Handel:** Ab 01.01.2014 zumindest 1.450,- Euro, ab 01.01.2015 mindestens 1.500,- Euro

**BAGS:** Ab 01.02.2014 zumindest 1.459,90 (Ausnahme TransitmitarbeiterInnen, aber auch hier Verbesserung ab 01.07.2014 auf 1.346,26)

**KV für die Angestellten im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in der Information und Consulting:** Stufenweise Erhöhung der Mindestgrundgehälter für Beschäftigte ab der Vollendung des dritten Dienstjahres auf 1.500,- Euro ab 2015 (über 9 % Erhöhung seit 2012!).

## KV-Bestimmungen, dass IST-Gehaltserhöhungen auch KarenzrückkehrerInnen zustehen:

- KV für die Angestellten in der Stein- und keramischen Industrie
- KV für die ArbeitnehmerInnen in der außeruniversitären Forschung
- KV für Angestellte bei Wirtschaftstreuhändern



## KV-Beispiel zur Berechnung des Gehaltes nach Karenzrückkehr

Im Handel ist es geglückt, dass ein mit den Arbeitgebern abgestimmtes Beispiel im Kollektivvertrag steht, wie sich das Gehalt für KarenzrückkehrerInnen entwickelt. Somit wird dies sowohl für Arbeitgeber, als auch für unsere Mitglieder nachvollziehbarer!

## Wichtig: Nationaler Aktionsplan Gleichstellung

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes für Gleichstellung, soll ein **Leitfaden für Kollektivvertragsverhandlungen** erstellt werden. Der GB-IV unterstützt die Verhandlungen durch Knowhow und Teilnahme an den Verhandlungen. Die erste Verhandlungsrunde findet am 09. Mai 2014 statt.

# Wir verdienen mehr!

## WAS sollen wir in Zukunft verstärken um zu gleichen Einkommen zu kommen?

### Bessere Vernetzung und Austausch über die Bereiche hinweg

Heuer werden die Gremien der GPA-djp neu gewählt. In jedem Gremium gibt es auch eine Frauenbeauftragte bzw. stv. Frauenbeauftragte. **Eine bessere Vernetzung der Frauenbeauftragten, der Bundesfrauenabteilung und des Geschäftsbereiches Interessenvertretung führt zu einer höheren Verbindlichkeit bei der Umsetzung unserer Forderungen.** Ebenso wichtig wäre eine zentrale Stelle, wo Ergebnisse aus den betrieblichen Verhandlungen zusammengeführt werden, damit die ganze Organisation auch davon lernen kann.

### BetriebsrätInnen-Umfragen im KV-Prozess

Die Fragen zur Gleichstellung sollen auch in weiteren Branchen durchgeführt werden, um ein breiteres Bild der Gleichstellungslandschaft in unseren Kollektivverträgen zu bekommen und die BetriebsrätInnen zu sensibilisieren.

Durch eine genauere Auswertung der Fragen können Best-Practice-Beispiele gefunden und beworben werden und auch Schwerpunkte in Branchen oder Regionen gesetzt werden.

### Weitere Anrechnung von Karenzen für die Vorrückung

**Zweifelsohne sind die Erfolge der letzten Jahre bei der Karenzanrechnung für die Vorrückungen nicht klein zu reden.** In manchen Branchen, in denen wir dachten, dass es uns nie gelingen wird, ist zumindest der Einstieg geschafft. **Jetzt heißt es dranbleiben, denn wir wissen, dass sich unsere Karenzanrechnungen erst in einigen Jahren positiv auf das Schließen der Einkommensschere auswirken werden.** Das Thema kann erst dann abgehakt werden, wenn alle Elternkarenzen für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet werden.

### Anhebung der Mindestgrundgehälter

**Die konsequente Politik Mindestgrundgehälter zu erreichen, von denen man auch leben kann, werden wir beibehalten!**

### KV-Bestimmungen, dass IST-Gehaltserhöhungen auch KarenzrückkehrerInnen zustehen und KV-Beispiele zur Berechnung des Gehaltes nach Karenzrückkehr

**Das Verankern von KV-Bestimmungen, dass IST-Erhöhungen auch während der Karenz zustehen und Berechnungsbeispiele im Kollektivvertrag sollen weiter verhandelt werden.**

Genauso wichtig ist es aber, dass wir auf bestehende Regelungen hinweisen und auch kontrollieren. Damit wir hier zu handfesten Ergebnissen kommen, brauchen wir die BetriebsrätInnen, die sich aktiv in die Gehaltspolitik im Betrieb einmischen.

Da gibt es ja einige, wichtig ist, dass es mehr werden, gerade dann wenn es um Ungleichheiten bei der Bezahlung von Männern und Frauen geht.

## Mehr betriebliche Gleichstellungsverhandlungen mit der GPA-djp

Die GPA-djp soll als aktiver Gestalter bei Gleichstellungsverhandlungen im Betrieb bei den BetriebsrätInnen wahrgenommen werden und bei den Geschäftsführungen auftreten.

Die SekretärInnen-Tagung 2013 hat gezeigt, dass es viele Initiativen gibt. Und auch hier gilt:

**Wer`s probiert, der profitiert!** Die Ergebnisse der BR-Umfragen zeigen aber auch, dass wir hier - **noch!** - nicht als kompetenter Partner wahrgenommen werden.

## Erstinstufungsberatungen in regionalen GPA-djp Gliederungen aktiv(er!) anbieten (siehe Lernreise BerufseinsteigerInnen!)



Wien, 25.03.2014

**Eva Scherz**, Karl Proyer