

KOLLEKTIVVERTRAG

Sparkassen-Bildung

VOM 21. 1. 2021

GÜLTIG AB 1. 1. 2021

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

Sparkassen-Bildung

vom 21. 1. 2021

GÜLTIG AB 1. 1. 2021

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	<u>6</u>	2. AUSBILDUNG ABHÄNGIG VON KONKRETEN	
PRÄAMBEL	<u>6</u>	AUFGABEN, AUF ROLLE UND FUNKTION AB-	
ARTIKEL I – GELTUNGSBEREICH	<u>6</u>	GESTELLT	<u>9</u>
ARTIKEL II – WIRKSAMKEITSBEGINN UND		3. INDIVIDUELLE ÜBER DIE AUFGABE HINAUS-	
-DAUER	<u>6</u>	GEHENDE QUALIFIZIERUNG	<u>9</u>
ARTIKEL III – BETRIEBSVEREINBARUN-		4. RECHTE UND PFLICHTEN ZUR SICHERSTEL-	
GEN	<u>6</u>	LUNG VON QUALIFIZIERUNG	<u>9</u>
ARTIKEL IV – ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	<u>7</u>	§ 1 Rechte und Pflichten der Führungskräfte	<u>9</u>
ARTIKEL V – GLEICHBEHANDLUNG	<u>7</u>	§ 2 Rechte und Pflichten der Sparkasse	<u>9</u>
ARTIKEL VI – AUSLEGUNG	<u>7</u>	§ 3 Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen	<u>9</u>
ARTIKEL VII – GRUNDPRINZIPIEN DER		5. LERNBEGLEITUNG, PRÜFUNGEN, ERGEBNIS-	
QUALIFIZIERUNG	<u>7</u>	SE, DATEN, DISPENS, RÜCKERSTATTUNG	
1. CHANCENGLEICHHEIT UND ZUGÄNGLICH-		VON AUSBILDUNGSKOSTEN	<u>10</u>
KEIT	<u>7</u>	§ 1 Lernbegleitung	<u>10</u>
2. RAHMENBEDINGUNGEN DES LERNENS	<u>7</u>	§ 2 Prüfungen	<u>10</u>
3. WAHL ADÄQUATER LERNFORMATE	<u>8</u>	§ 3 Ergebnisse	<u>10</u>
ARTIKEL VIII – KV-BILDUNGSKOMMIS-		§ 4 Prüfungskosten	<u>10</u>
SION (KV-BIKO)	<u>8</u>	§ 5 Dispens	<u>10</u>
ARTIKEL IX – BESONDERE BESTIMMUNGEN	<u>8</u>	§ 6 Rückerstattung von Ausbildungskosten ..	<u>11</u>
1. BASIS-AUSBILDUNG FÜR ALLE MITAR-		6. DEFINITIONEN/BESCHREIBUNGEN	<u>11</u>
BEITERINNEN UNABHÄNGIG VON DER			
FUNKTION	<u>8</u>		

Impressum: Letzte Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG SPARKASSEN-BILDUNG

abgeschlossen am 21. 1. 2021 zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen

Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Sparkassen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

PRÄAMBEL

Gut und richtig qualifizierte Führungskräfte und Mitarbeiterinnen sind das wichtigste Asset für die Sparkassen sowohl im Vertrieb als auch im Betrieb. Unter Qualifizierung verstehen die Kollektivvertragspartnerinnen alle aktuellen und künftigen Maßnahmen, die der Qualifikation der Beschäftigten dienen, um den sich ständig verändernden internen und externen Anforderungen erfolgreich begegnen und eine qualifizierte Kundenberatung sicherstellen zu können. Dies gilt aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen, des intensiven digitalen Wandels und der sich

ändernden Geschäftsmodelle besonders für die Beschäftigten der Finanzbranche. Daher sind notwendige Rahmenbedingungen, wie ausreichende Ressourcen, nötige Zeit, geeignete Lernformate und eine umfassende Wissensvermittlung zur Verfügung zu stellen. Maßnahmen für Qualifizierung sind u.a. Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung, Bewusstseinsbildung über Veränderungen des Berufsbilds „Sparkassenangestellte“, Kompetenzerweiterung, etc.

ARTIKEL I – GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle dem Geltungsbereich des Sparkassen-Kollektivvertrages (SpKV) in der jeweils geltenden Fassung unterliegenden Arbeit-

geberinnen (im Folgenden „Sparkassen“) und andererseits für deren Angestellte.

ARTIKEL II – WIRKSAMKEITSBEGINN UND -DAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt rückwirkend mit 1. 1. 2021 in Kraft, wird unbefristet abgeschlossen und ersetzt den Sparkassen-Bildungskollektivvertrag vom 18. 1. 2007 in der zuletzt geltenden Fassung.

Er kann von jedem der beiden Vertragspartnerinnen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist jeweils zu einem Monatsletzten aufgekündigt werden.

ARTIKEL III – BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die nachstehend angeführten Institute und Unternehmen sind ermächtigt, zu diesem Kollektivvertrag über Bildungsangelegenheiten durch Betriebsvereinbarungen Änderungen und Ergänzungen vorzunehmen:

Dornbirner Sparkasse Bank AG,
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft,
Tiroler Sparkasse Bankaktiengesellschaft Innsbruck,

Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft,
Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft,
Salzburger Sparkasse Bank Aktiengesellschaft,
Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG,
Erste Group Bank AG
Bausparkasse der österreichischen Sparkassen AG,
Österreichischer Sparkassenverband,
Sparkassen-Prüfungsverband.

Gleiches gilt für Sparkassen, an denen eines der angeführten Institute bzw die Anteilsverwaltungssparkasse (Sparkassenstiftung), die an einem der angeführ-

ten Institute anteilmäßig die Mehrheit hält, zumindest mit 75 % beteiligt ist.

ARTIKEL IV – ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Angestellte, welche die s-Basic Ausbildung bereits gestartet haben, wird die Möglichkeit geboten, ausstehende Tests in der Form und Fassung des Sparkas-

sen-Bildungskollektivvertrages vom 8. 1. 2007 (Wirksamkeit ab 1. 1. 2017) bis längstens 31. 12. 2021 zu absolvieren.

ARTIKEL V – GLEICHBEHANDLUNG

Für personenbezogene Bezeichnungen wird insbesondere als Zeichen des hohen Stellenwertes von Gender-Diversität in der Sparkassengruppe einheitlich

die weibliche Form gewählt; diese gilt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes naturgemäß für alle Angestellten unabhängig von ihrem Geschlecht.

ARTIKEL VI – AUSLEGUNG

Mit der Beilegung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich eine aus je drei Vertreterinnen des

Sparkassenverbandes und der Gewerkschaft, Wirtschaftsbereich Sparkassen, zusammengesetzte Schiedskommission zu befassen.

ARTIKEL VII – GRUNDPRINZIPIEN DER QUALIFIZIERUNG

Ziel der betrieblichen Qualifizierung ist neben dem Kompetenzerwerb für die Ausübung der aktuellen Funktion der Mitarbeiterin der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit basierend auf dem Bedarf des Unternehmens (Employability).

Bei den Kollektivvertragspartnerinnen besteht Einvernehmen über folgende Punkte:

1. CHANCENGLEICHHEIT UND ZUGÄNGLICHKEIT

Die Kollektivvertragspartnerinnen sowie die mit der Sparkassenfachausbildung betrauten Institutionen tragen aktiv zur Sicherung von Diversität bei. Dazu zählen unter anderem die Gleichbehandlung und Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie. Weiters ist die Zugänglichkeit zu Qualifizierung für alle Beschäftigten gleichermaßen sicher zu stellen. Qualifizierung muss für jede Mitarbeiterin möglich sein, unabhängig von Geschlecht, Funktion/Aufgabe, Alter oder Arbeitszeitausmaß.

Dazu zählt u.a. die Entwicklung unterstützender Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in Sparkassen. Auf die Teilnahme von Frauen an allen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

ist daher – unabhängig vom Arbeitszeitausmaß – besonders Bedacht zu nehmen. Bei der Erstellung von Evaluierungsberichten ist das Geschlechterverhältnis gesondert auszuweisen. Den Kollektivvertragspartnerinnen ist es ein besonderes Anliegen, dass sich Mitarbeiterinnen nach ihrer Rückkehr aus einer gesetzlichen Karenz rasch in den Geschäftsbetrieb integrieren können. Aus diesem Grund sollen spezielle begleitende Wiedereinstiegsmaßnahmen den betroffenen Mitarbeiterinnen angeboten werden.

2. RAHMENBEDINGUNGEN DES LERNENS

Für die Basisausbildung sowie gesetzlich und regulatorisch verpflichtende Ausbildungen ist Lernzeit jedenfalls Arbeitszeit. Über Lernzeit als Arbeitszeit ist für darüber hinaus gehende Ausbildungen zwischen Mitarbeiterinnen und Sparkasse das Einvernehmen herzustellen. Die nötigen Mittel und Ressourcen werden zur Verfügung gestellt und es gibt geeignete Orte und ausreichend Zeit für Qualifizierung/Lernen. Konkret heißt das:

Es ist sicherzustellen, dass die Mitarbeiterin die erforderliche Aus- und Weiterbildung erhält, um die an die Rolle/Funktion gestellten Anforderungen entsprechend erfüllen zu können. Dies kann durch Ausbil-

dungsangebote, Learning on the Job, Unterstützung durch Lernbegleiterinnen etc erfolgen.

Über den Zeitpunkt der Teilnahme an Ausbildungsangeboten ist zwischen Mitarbeiterin und Führungskraft Einvernehmen herzustellen und es sind die notwendigen Rahmenbedingungen, Ausbildungsmittel sowie die zur Wissensaneignung objektiv erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen.

3. WAHL ADÄQUATER LERNFORMATE

Die Auswahl der Lernformate im Rahmen der Qualifizierungsangebote orientiert sich an der Praxistauglichkeit in der beruflichen Realität und an den Rahmenbedingungen der Mitarbeiterinnen. Basierend auf dem Prinzip „Format folgt Inhalt“ werden moderne/effektive Lernformate angeboten. Diese sind beispielsweise Präsenzs Schulungen, Learning on the Job, Begleitung durch Lernpatinnen, Web Based Trainings (WBT), selbständiges Erarbeiten von Lerninhalten etc.

ARTIKEL VIII – KV-BILDUNGSKOMMISSION (KV-BIKO)

Die Kollektivvertragspartnerinnen richten zur Beratung von Fragen der in diesem Kollektivvertrag geregelten Grundprinzipien der Qualifizierung eine KV-Bildungskommission ein. Sie besteht aus je vier von Gewerkschaft und Österreichischem Sparkassenverband nominierten Expertinnen, wobei einer Vertreterin des Österreichischen Sparkassenverbandes das Dirimierungsrecht zukommt.

Ihre Aufgaben sind einerseits die Einhaltung der Ziele und Prinzipien betreffend Qualifizierung zu evaluieren und andererseits Einschätzungen und Bewertungen anhand von jährlichen Reports (Zahlen/Daten/Fakten) in Zusammenhang mit Qualifizierung vorzunehmen.

Die Kompetenz der KV-BIKO besteht darin, etwaige Handlungsfelder anhand gemeinsam zu definierender Strukturdaten (u.a. Anzahl/Stunden an Ausbildungen pro Jahr, Verteilung nach Geschlecht/Alter/Unterneh-

menszugehörigkeit/...) aufzuzeigen und Empfehlungen zu erarbeiten. Die Zielgruppe für diese Handlungsempfehlungen sind je nach Thema Strategievorstand, KV-Partnerinnen (KV –Verhandlerinnen), Team-HR, s Akademie oder sonstige, gemäß „Learning Governance“ beauftragte Personen/Gremien. Die KV-BIKO kann auch empfehlen, ein Thema direkt zwischen jeweiligem Sparkassenvorstand und Betriebsrat zu vereinbaren.

Den von der Gewerkschaft in die KV-BIKO entsandten Betriebsratsmitgliedern ist im erforderlichen Umfang Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Die KV-BIKO kann weitere interne und externe Expertinnen beiziehen, zB von der österreichischen Sparkassenakademie (s Akademie).

Die KV-BIKO kann sich selbst eine Geschäftsordnung erstellen.

ARTIKEL IX – BESONDERE BESTIMMUNGEN

Die Qualifizierung beruht auf 3 Säulen

1. BASIS-AUSBILDUNG FÜR ALLE MITARBEITERINNEN UNABHÄNGIG VON DER FUNKTION

§ 1 Allgemeines

(1) Alle Mitarbeiterinnen erhalten eine Basisorientierung und Information zu Geschäftsmodell, Governance, strategischer Ausrichtung sowie Werten/Prinzipien/Zukunftsvisionen der Organisation (national/international). Die BASIS-Ausbildung ist für alle Mitarbeiterinnen gleich, unabhängig davon, in welchem Bereich und in welcher Aufgabe und Funktion sie zukünftig eingesetzt werden.

(2) Die Koordination und Abstimmung der inhaltlichen Bestandteile sowie Bereitstellung der BASIS-Ausbildung erfolgt durch die vom Österreichischen Sparkassenverbandes für die sparkassenübergreifende Ausbildung betraute Einrichtung, derzeit durch die s Akademie. Diese erhält die inhaltliche Orientierung und formale Konzept-Freigabe der BASIS-Ausbildung in Abstimmung mit den Gremien – allen voran dem TEAM-HR.

(3) Die BASIS-Ausbildung wird von der beauftragten s Akademie österreichweit angeboten und kann in

Präsenz- oder Onlineform stattfinden. Diese BASIS-Ausbildung steht allen neu eintretenden Mitarbeiterinnen zur Verfügung und kann als „Willkommenstage/-training“ verstanden werden. Sie beinhaltet keine für die jeweilige Rolle/Funktion spezifischen Fachinhalte, sondern stellt gemäß dem Gedanken einer „Basisorientierung“ eine Orientierung gemäß (1) dar.

(4) Im Sinne des § 15 SpKV liegt die Teilnahme an der BASIS-Ausbildung im gemeinsamen Interesse der Sparkasse und der Mitarbeiterin, und ist daher verpflichtend. Über den Zeitpunkt der Teilnahme ist Einvernehmen mit der Sparkasse herzustellen, die der Mitarbeiterin hierzu die notwendigen Rahmenbedingungen und Ausbildungsmittel sowie die zur Wissensaneignung objektiv erforderliche Zeit zur Verfügung stellt.

2. AUSBILDUNG ABHÄNGIG VON KONKRETEN AUFGABEN, AUF ROLLE UND FUNKTION ABGESTELLT

(1) Es ist zusätzlich zur BASIS-Ausbildung sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen die erforderliche Aus- und Weiterbildung erhalten, um die an die Rolle/Funktion gestellten Anforderungen entsprechend erfüllen zu können. Dies kann durch einzelne Ausbildungsangebote, Lehrgänge, Learning on the Job, Unterstützung durch Lernpatinnen etc erfolgen.

(2) Über den Zeitpunkt der Teilnahme an Ausbildungsangeboten ist mit der Führungskraft Einvernehmen herzustellen, um der Mitarbeiterin die notwendigen Rahmenbedingungen und Ausbildungsmittel sowie die zur Wissensaneignung objektiv erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen.

3. INDIVIDUELLE ÜBER DIE AUFGABE HINAUSGEHENDE QUALIFIZIERUNG

(1) Die einzelnen Institute können gemäß deren strategischen Schwerpunkten individuelle Maßnahmen und Qualifizierungen anbieten. Diese werden über die jeweiligen Personalabteilungen inhaltlich koordiniert und angeboten.

Als Koordinations- und Umsetzungspartnerin steht zusätzlich die s Akademie zur Verfügung.

4. RECHTE UND PFLICHTEN ZUR SICHERSTELLUNG VON QUALIFIZIERUNG

§ 1 Rechte und Pflichten der Führungskräfte

Führungskräfte tragen Verantwortung für die eigene Qualifizierung sowie die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und bekennen sich zur kontinuierlichen Kompetenzerweiterung. Sie stellen die Rahmenbedingungen des Lernens (Zeit, Raum, Unterstützung, Zugänglichkeit) sicher und geben den Mitarbeiterinnen Klarheit über die Qualifizierungsanforderungen.

Sie tragen Verantwortung dafür, die Rahmenbedingungen für den Lerntransfer zu gewährleisten.

Der Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin ist zentrales Element für strukturierte und transparente Qualifizierung.

§ 2 Rechte und Pflichten der Sparkasse

Die jeweiligen Sparkassen stellen den Rahmen des Lernens sicher. Sie und die mit Ausbildung betrauten überbetrieblichen Institutionen (s Akademie) und internen HR-Abteilungen (Personalentwicklungseinheiten) nehmen Rücksicht auf zielgruppenspezifische Bedürfnisse und sorgen für Diversität.

Die Sparkassen bieten nach Möglichkeit Qualifizierungsangebote an, dies über die Anforderungen der aktuellen Jobprofile hinaus, mit dem Ziel des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit in der Sparkasse (Employability).

Weiters verfügen sie über definierte Prozesse bei der Entwicklung interner Qualifizierungsangebote. Für die Qualitätssicherung und Evaluierung von Qualifizierung sind auch entsprechende Prozesse (zB Qualitätssicherung, Wirksamkeit, Erfordernis) und Gremien installiert (u.a. KV-BIKO). Für verpflichtende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (zB auf Basis gesetzlicher

und regulatorischer Vorgaben) liegt zur Orientierung nach Möglichkeit ein jährlicher Übersichtsplan auf, so dass Aus- und Weiterbildung in den einzelnen Bereichen planbar ist. Dazu ergänzend wird die erforderliche Lernzeit zumindest für verpflichtende Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen ausgewiesen. Die Berechnungsmethode der erforderlichen Lernzeit wird einer laufenden Evaluierung unterzogen.

Die jeweiligen Sparkassen stellen sicher, dass im Besonderen Führungskräfte, die eine wichtige Rolle bei der Qualifizierung der Beschäftigten haben, zum Thema Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und Qualifizierung sensibilisiert werden.

§ 3 Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen

Mitarbeiterinnen haben das Recht auf und angemessene Zeit für Qualifizierung. Lernen ist während der Arbeitszeit möglich und wird in Absprache mit der Sparkasse vereinbart. Die Mitarbeiterin hat die Verantwortung, Qualifizierungsanforderungen nachzukommen. Die Mitarbeiterin hat auch eine eigenverantwortliche Haltung in Bezug auf individuelle Lern- und Entwicklungsziele. Sie kann daher auch eigenständig Vorschläge für Qualifizierungsmaßnahmen gem. Art IX Punkt 2 und 3 erstatten. Es liegt darüber hinaus in der Verantwortung der Mitarbeiterin, Wissen weiterzugeben. Dies erfolgt im mit der Sparkasse vereinbarten Ausmaß.

5. LERNBEGLEITUNG, PRÜFUNGEN, ERGEBNISSE, DATEN, DISPENS, RÜCKERSTATTUNG VON AUSBILDUNGSKOSTEN

§ 1 Lernbegleitung

Für bestimmte Ausbildungen können die Teilnehmerinnen zur fachlichen und organisatorischen Unterstützung eine von der Sparkasse namhaft zu machende Lernbegleiterin in Anspruch nehmen. Diese stellt sicher, dass die Mitarbeiterin die gemäß der Funktion/Rolle erforderliche Qualifikation erreichen kann, im Besonderen wenn diese durch keine standardisierte Ausbildung/Lehrgang sichergestellt ist. Der Ausbildungsweg ist im Einvernehmen mit der Führungskraft zu planen und umzusetzen. Die Führungskraft stellt unter Berücksichtigung der Geschäftsbedürfnisse die für die Lernbegleitung notwendigen zeitlichen und personellen Ressourcen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zur Verfügung.

§ 2 Prüfungen

Für den Fall, dass im Rahmen der Ausbildung Tests oder Prüfungen vorgesehen sind, gilt folgendes: Nach dem Durcharbeiten der Lerninhalte (Präsenz/Online) bzw. nach Beendigung eines Anwendungsfalls können in der Ausbildung vorgesehene Tests/Prüfungen absolviert werden. Onlinetests können direkt in der Sparkasse absolviert werden. Die Sparkassen haben hierbei für ein prüfungsgerechtes Umfeld zu sorgen und den betroffenen Mitarbeiterinnen ausreichend Zeit für die Prüfungsablegung zur Verfügung zu stellen.

§ 3 Ergebnisse

Absolvierte Qualifizierungen sowie deren Ergebnisse werden im verwendeten Lernmanagementsystem (AMOS) erfasst und archiviert. Diese Lernhistorie ist eine Auflistung der abgeschlossenen Ausbildungsmaßnahmen mit allen Details. Dazu gehört auch der Status der Ausbildungsmaßnahme, Tests und Prüfungen („Abgeschlossen“, „Bestanden“, „Nicht Bestanden“, „Dispensiert“, „Ersetzt“). Es werden keine Prozentsätze / Punkte / Schulnoten ausgewiesen.

Ebenso sind anonymisierte ausbildungsrelevante Auswertungen über Dispensierungen zentral im verwendeten Lernmanagementsystem zu sammeln und aufzubewahren.

§ 4 Prüfungskosten

Allfällige Prüfungskosten von verpflichtenden Ausbildungen sind von der Sparkasse zu übernehmen.

§ 5 Dispens

In begründeten Ausnahmefällen kann aufgrund eines im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin gestellten Antrags und nach Konsultierung der im jeweiligen Institut verantwortlichen Expertin für Qualifizierung (Per-

sonalentwicklung, Bildungsverantwortliche, HR Abteilung) von der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder der Ablegung von Online-Tests ganz oder teilweise befreit werden.

§ 6 Rückerstattung von Ausbildungskosten

Die Rückerstattung von Ausbildungskosten richtet sich nach § 2d AVRAG und § 101 Sparkassen-Kollektivvertrag. Die Basisausbildung sowie gesetzlich und regulatorisch verpflichtende Ausbildungen fallen somit nicht unter die Rückerstattungsverpflichtung.

6. BEGRIFFSBESCHREIBUNGEN

Kompetenz wird definiert als die „Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten anzuwenden, um beabsichtigte Ergebnisse zu erzielen“ (Smida 2015, online). Explizites Wissen wird in Kombination mit den passenden Fähigkeiten und Fertigkeiten, durch einen ständigen Gebrauch, eine individuelle Werthaltung sowie den entsprechenden Verhaltensmustern für Dritte sichtbar. Kompetenz wird dadurch zu einem Teil der Persönlichkeit (vgl Stahl 2017, F. 223f.).

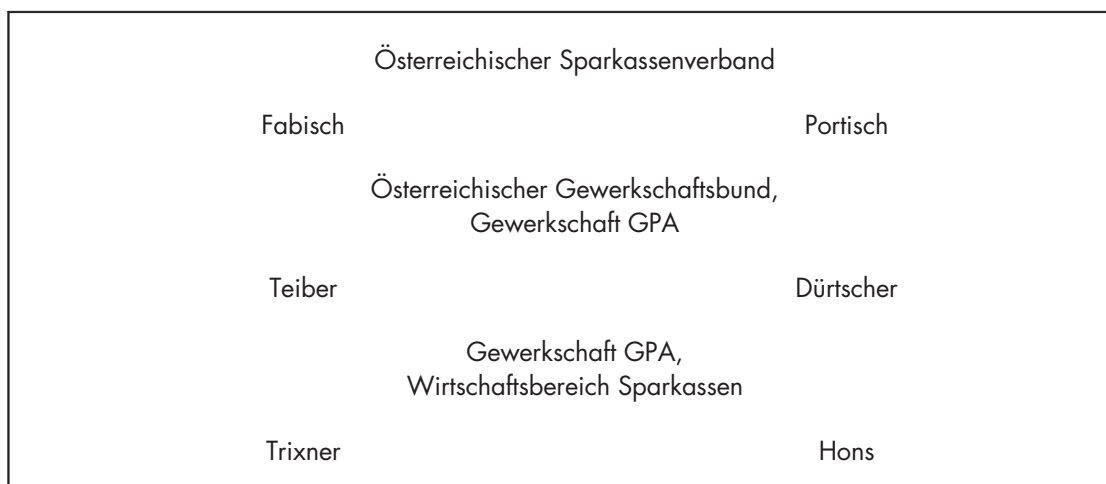
Qualifikation steht hingegen für eine gesellschaftliche Verwertbarkeit der erarbeiteten Kompetenz in Form eines anerkannten Nachweises (vgl Stahl 2017, F. 225). Aus diesem Grunde wird vor allem der Kompetenz besondere Relevanz im beruflichen Umfeld zugeschrieben.

Lerntransfer: Die Fähigkeit, eine gelernte Aufgabe auf eine andere, vergleichbare Situation zu übertragen. Übertragung und Anwendung des in einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung erworbenen Wissens auf die berufliche Situation. Der Lerntransfer sollte bereits in der Lernsituation gefördert werden, zB indem Übungen im Training viele Elemente der Arbeitssituation

enthalten, ausdrücklich auf die Anwendungsmöglichkeiten des Gelernten in der Praxis hingewiesen wird, die positiven Auswirkungen der Anwendung des Gelernten aufgezeigt werden etc. Optimalerweise erfolgt die Transfersicherung in Abstimmung und Kooperation zwischen Mitarbeiterinnen und Führungskraft. (Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/>)

Employability: Das Konzept betont die Notwendigkeit ständiger Weiterqualifizierung und lebenslangen Lernens sowie die Eigenverantwortung der einzelnen Mitarbeiterinnen für ihre gesamte Erwerbsbiografie bei sich ständig wandelnden Anforderungen. Die in traditioneller Sicht dominierende Arbeitsplatzsicherheit (job security) soll abgelöst werden durch die genereller angelegte Beschäftigungsfähigkeit bzw -sicherheit (employment security) des Individuums auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen bzw bei verschiedenen Arbeitgebern. Bei Verlust des Arbeitsplatzes soll möglichst umgehend eine alternative Beschäftigung gefunden werden können. (Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/beschaefigungsfahigkeit-31143>).

Wien, am 21. 1. 2021



NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL IG POINT-OF-SALE IG MIGRATION IG EDUCATION

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Titel

Familiename Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail

.....
Datum/Unterschrift

KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at