

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten bei NEUSTART

IN DER FASSUNG VON 2017

mit Gehaltstabellen und Zulagen 2024



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



RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten bei NEUSTART

IN DER FASSUNG VON 2017

mit Gehaltstabellen und Zulagen 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,
service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Rahmenrecht		§ 17 Verfall von Ansprüchen	12
§ 1 Geltungsbereich	6	§ 18 Schluss- und Übergangsbestimmungen	12
§ 2 Pflichten der Angestellten	6	§ 19 Anhänge	15
§ 3 Personalevidenz	6	Anhänge	
§ 4 Arbeitszeit	6	Anhang 1: NEUSTART Gehaltsschema 2024	16
§ 5 Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung	8	Anhang 1a: NEUSTART Gehaltsschema 2024 (für Mitarbeiterinnen mit Eintritt bis 31. 12. 2016)	17
§ 6 Urlaub	8	Anhang 2: Regelung der Vordienstzeitenanrechnung	18
§ 7 Bildungsfreistellung, Supervision	9	Anhang 2a: Vordienstzeitenanrechnung (für Mitarbeiterinnen mit Eintritt bis 31. 12. 2016)	19
§ 8 Sonderurlaub – Sabbatical	9	Anhang 3: Integrierte Bestandteile aus dem bis 31. 12. 2016 geltenden KV	20
§ 9 Entlohnung	10		
§ 10 Sonderzahlungen	10	<i>Impressum: letzte Umschlageite</i>	
§ 11 Gehaltsauszahlung	11		
§ 12 Nebenbeschäftigungen	11		
§ 13 Reisegebühren, Fahrtkosten	11		
§ 14 Kündigung	11		
§ 15 Entlassung	11		
§ 16 Vorzeitiger Austritt	12		

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag (KV) gilt für alle beim Arbeitgeber beschäftigten Angestellten.

(2) Dieser KV gilt nicht für:

- a) Mitglieder der Geschäftsführung des Arbeitgebers;
- b) kurzfristig (bis zu einer durchgehenden Höchstdauer von zwei Monaten) beschäftigte administrative Aushilfskräfte;

c) Arbeiterinnen¹⁾ und Hilfsarbeiterinnen des Arbeitstrainings;

d) Pflichtpraktikantinnen und Volontärinnen.

(3) Einzelvereinbarungen, die von den Bestimmungen dieses KV abweichen, müssen die betroffene Angestellte im Sinne des § 3 ArbVG günstiger als der KV stellen.

§ 2 Pflichten der Angestellten

Die Angestellten haben die ihnen auf Grund des Arbeitsvertrages übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erledigen. Sie sind verpflichtet, sich mit den zur ordnungsgemäßen Verrichtung ihrer Arbeit erforderlichen Kenntnissen und Fertigkeiten vertraut zu machen

und diese entsprechend den sich verändernden Anforderungen weiterzuentwickeln. Der Arbeitgeber unterstützt die Erfüllung dieser Verpflichtung durch Schulungen, durch sein Fortbildungsprogramm und Bildungsfreistellung.

§ 3 Personalevidenz

(1) Die Angestellten sind verpflichtet, allgemeine Angaben zur Person und die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung nachzuweisen und dem Arbeitgeber alle Daten, die zur Wahrnehmung gesetzlicher Verpflichtungen des Arbeitgebers notwendig sind, sowie deren Veränderung unverzüglich bekannt zu geben.

(2) Die Angestellten erhalten, sofern nicht ein Anstellungsvertrag abgeschlossen wird, der alle Angaben

gemäß § 2 Abs 2 AVRAG enthält, bei Beginn ihres Anstellungsverhältnisses einen Dienstzettel nach den Bestimmungen des AVRAG, BGBl Nr 459/1993 in der jeweils geltenden Fassung, sowie eine Aufstellung der ihrer Einstufung zugrunde gelegten Vordienstzeiten. Der Betriebsrat erhält bei Beginn des Anstellungsverhältnisses eine Kopie des Anstellungsvertrages oder des Dienstzettels sowie die Vordienstzeitenanrechnung.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für vollbeschäftigte Angestellte 38,5 Wochenstunden und ist grundsätzlich von Montag bis Freitag aufzuteilen.

(2) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, haben die Angestellten die Arbeitszeit durch eine mindestens halbstündige unbezahlte Pause zu unterbrechen.

(3) Der 24. 12. und der 31. 12. sind ganztags arbeitsfrei unter Fortzahlung des Entgelts, sofern nicht aus betrieblichen Gründen Journaldienst notwendig ist oder mit Zustimmung des Betriebsrates darüber hinausgehende Dienste zu leisten sind. Angestellte, die (Journal-)Dienst leisten, haben Anspruch auf Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1.

(4) **Gleitende Arbeitszeit:** Gleitende Arbeitszeit kann entsprechend § 4b Abs 2 AZG durch Betriebsvereinbarung bzw mangels Bestehen eines Betriebsrates durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(5) Eine Durchrechnung kommt nur dann zur Anwendung, wenn für die Angestellte keine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit gilt. Eine Durchrechnung kommt ebenfalls nicht zur Anwendung, wenn bereits vor Inkrafttreten dieses KVs mit einer Angestellten aus betrieblichen Gründen (insbesondere aufgrund der Erfordernisse des von dieser besetzten Arbeitsplatzes oder des betrieblich vorgesehenen zeitlichen Einsatzes der Angestellten) eine fixe regelmäßige Arbeitszeit vereinbart wurde, oder in Zukunft vereinbart wird, oder bei Beginn des Dienstverhältnisses festgelegt wird.

¹⁾ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text für Personenbezeichnungen nur die weibliche Form verwendet, sofern keine passende neutrale Bezeichnung verfügbar ist. Wir bitten insbesondere die männlichen Leser um Verständnis.

Durchrechnung: Die Normalarbeitszeit kann vom Arbeitgeber innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit darf 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

(6) Besteht zum Ende des Anstellungsverhältnisses ein Guthaben an Normalarbeitszeit, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden der Angestellten, bei deren Arbeitnehmerkündigung und bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt mit dem zuletzt gebührenden Normalstundengehalt (auf kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hochgerechneter Monatsgehalt, bei dessen Hochrechnung in ihrer Höhe nicht vom Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit abhängige Gehaltsbestandteile [insbesondere Leitungszulagen F3, F4, AL1, AL2 und AL3] unverändert bleiben, durch 167). In den anderen Fällen gebührt eine Entlohnung als Mehrarbeits- oder Überstunden mit den allenfalls dafür in diesem KV vorgesehenen Zuschlägen.

(7) Mehrstunden: Als kollektivvertragliche Mehrstunden gelten die Differenzstunden zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher wöchentlicher Normalarbeitszeit im Ausmaß von 1,5 Stunden. Für diese Differenzstunden gebührt eine Vergütung als Überstunden. Die Angestellten sind innerhalb der gesetzlichen Grenzen zur Leistung solcher Differenzstunden verpflichtet, wenn nicht berücksichtigungswürdige Interessen der Angestellten entgegenstehen.

(8) Teilzeit:

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch diesen KV für Vollzeitbeschäftigte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Teilzeitbeschäftigte Angestellte sind innerhalb der gesetzlichen Grenzen zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet, wenn nicht berücksichtigungswürdige Interessen der Angestellten entgegenstehen.

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.

Wird aufgrund vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordneter oder schlüssig angeordneter oder geduldeter und entgegengenommener Arbeitsleistungen die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegt Teilzeitmehrarbeit vor. Ab einer Überschreitung der vereinbarten täglichen Arbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 25 % zum Grundstundengehalt (auf kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hoch-

gerechneter Monatsgehalt, bei dessen Hochrechnung in ihrer Höhe nicht vom Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit abhängige Gehaltsbestandteile [insbesondere Leitungszulagen F3, F4, AL1, AL2 und AL3] unverändert bleiben, durch 167).

Der Zuschlag gebührt bei gleitender Arbeitszeit auch nicht, soweit eine Übertragungsmöglichkeit besteht sowie für Zeiten der Teilnahme an Seminaren und Schulungen. Es kann zwischen Arbeitgeber und Angestellten vereinbart werden, dass an Stelle der Bezahlung der Mehrarbeitsstunden (ausgenommen des Mehrarbeitszuschlags) eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 erfolgt.

(9) Überstundenarbeit:

Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, die vom Arbeitgeber ausdrücklich oder schlüssig angeordnet oder geduldet und entgegengenommen wurde und durch die die Grenzen der gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten werden. Die Angestellten sind innerhalb der gesetzlichen Grenzen zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn nicht berücksichtigungswürdige Interessen der Angestellten entgegenstehen. Zusätzlich zu den nach § 7 Abs 1 erster Satz AZG zulässigen Überstunden sind zwei weitere Überstunden wöchentlich zulässig.

Für Überstunden gebühren ein Überstundengrundgehalt (auf kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hochgerechneter Monatsgehalt, bei dessen Hochrechnung in ihrer Höhe nicht vom Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit abhängige Gehaltsbestandteile [insbesondere Leitungszulagen F3, F4, AL1, AL2 und AL3] unverändert bleiben, durch 150) und ein Überstundenzuschlag in Höhe von 50 %. Mit dem Teiler 1/150 werden die für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden sowie den Sonntagszuschlag und die Feiertagsarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

Für Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr, an Samstagen nach 12 Uhr und an Sonn- und Feiertagen gebührt abweichend davon ein Zuschlag von 100 %.

Angestellten der Verwendungsgruppen E bis G (bzw VI bis VIII nach Anhang 1a) gebührt der 100%ige Zuschlag davon abweichend ab 22 Uhr und an Samstagen für Überstunden nach 16 Uhr.

Es kann zwischen Arbeitgeber und Angestellten vereinbart werden, dass anstelle der Bezahlung von Überstunden (ausgenommen der Überstundenzuschläge) eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Ausmaß 1 : 1 erfolgt.

(10) Für passive Reisezeiten gebührt das Normalstundengehalt und es besteht weder Anspruch auf Mehrarbeits-, noch auf Überstundenzuschlag.

(11) Der Durchrechnungszeitraum für die Höchstgrenzen der Arbeitszeit wird gemäß § 9 Abs 4 AZG auf 52 Wochen verlängert. Dies gilt vor allem auch für

den Fall der Vereinbarung gleitender Arbeitszeit oder bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit.

(12) Durch Betriebsvereinbarung kann von den vorstehenden Bestimmungen Abweichendes geregelt werden.

§ 5 Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung

(1) Nach Dienstantritt haben die Angestellten, wenn sie infolge Krankheit oder Unfalls an der Arbeitsleistung verhindert sind und diese Verhinderung nicht wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit selbst zu vertreten haben, Anspruch auf Fortzahlung ihres Entgelts gemäß § 8 Abs 1 und 2 AngG. Nach Ausschöpfung dieses Anspruchs gebühren für weitere vier Wochen 15 % des Entgelts.

(2) Im Sinne des § 8 Abs 3 AngG bleibt der Entgeltanspruch für die Zeit der Abwesenheit vom Dienst insbesondere aus folgenden Gründen im angegebenen Ausmaß aufrecht:

1. bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) drei Arbeitstage
2. zur Teilnahme an der Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) eines eigenen Kindes, der Geschwister oder der Eltern der Tag des Ereignisses
3. bei Niederkunft der Ehegattin, eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin zwei Arbeitstage

4. Übersiedlung des eigenen Haushaltes zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr
5. Tod eines Kindes, Ehepartners bzw eingetragenen Partners, Lebensgefährten/Lebensgefährtin zwei Arbeitstage
6. Tod eines Elternteiles, des Schwiegervaters oder der Schwiegermutter oder eines Enkelkindes ein Arbeitstag
7. bei Beerdigung des Ehegatten bzw eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister oder Großeltern Tag des Ereignisses

Während eines Urlaubes eintretende Dienstverhinderungsgründe gemäß Z 5, 6 und 7 unterbrechen den Urlaub.

(3) Zur Teilnahme an Betriebsversammlungen haben die Angestellten Anspruch auf Dienstfreistellungen unter Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß der erforderlichen Zeit bis höchstens drei Arbeitstage je Kalenderjahr.

§ 6 Urlaub

(1) Der Anspruch der Angestellten auf Erholungsurlaub richtet sich grundsätzlich nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen.

(2) Das Urlaubsjahr beginnt jeweils mit dem 1. Jänner. Wenn die Wartezeit gemäß § 2 Abs 2 UrlG zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt ist, gebührt für die Zeit vom Dienstantritt bis zum Beginn des Urlaubsjahres für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes, wobei auf volle Urlaubstage aufzurunden ist. Ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub.

Ein von der Dauer der Beschäftigung abhängiger höherer Urlaubsanspruch gemäß Gesetz oder diesem KV entsteht erstmals in jenem Urlaubsjahr, in dessen Verlauf die erforderliche Dauer erfüllt wird.

(3) Abweichend von § 3 Abs 3 UrlG werden Dienstzeiten in anderen Anstellungsverhältnissen bis zum

Höchstmaß von 10 Jahren für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet. Frühere Anstellungsverhältnisse zum Arbeitgeber (einschließlich der Zuteilung als Bundesbedienstete zu einer Einrichtung des Arbeitgebers oder der Bewährungshilfe in der Steiermark) werden zur Gänze angerechnet.

(4) Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte:

Angestellte, die dem Arbeitgeber vor Beginn eines Urlaubsjahres die rechtskräftige Feststellung ihrer Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gemäß § 14 BEinstG nachgewiesen haben, haben für das betreffende Urlaubsjahr Anspruch auf Zusatzurlaub im Ausmaß von einer Woche.

Begünstigten Behinderten in Teilzeitbeschäftigung, deren gesetzlicher Urlaubsanspruch aufgrund ihrer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen pro Woche aliquotiert wird, steht ein solcher Zusatzurlaub nur entsprechend aliquot zu.

Dieser Zusatzurlaub gilt als Vorgriff auf die gesetzliche Erhöhung des Urlaubsanspruchs gemäß § 2 Abs 1 UrlG und wird auf diese angerechnet. Er wird erst dann konsumiert, wenn der gesamte gesetzliche Urlaubsanspruch verbraucht ist.

Werden nach dieser Bestimmung zustehende Zusatzurlaubstage nicht verbraucht, so gebührt für diese keine Ersatzleistung oder finanzielle Entschädigung. Solche nicht konsumierte Zusatzurlaubstage können nur insoweit in das nächste Urlaubsjahr übertragen werden, als der insgesamt zu übertragende Urlaubsanspruch maximal zwei Wochen beträgt.

(5) Zusatzurlaub bei langer Betriebszugehörigkeit:

Ab dem Beginn des Urlaubsjahres, in das die Vollendung des fünften sowie des 15. beim Arbeitgeber geleisteten Dienstjahres fällt, gebührt der Angestellten – sofern ihr nicht nach diesem KV ein Zusatzurlaub für Behinderte zusteht – jeweils ein Zusatzurlaub im Ausmaß von zwei Arbeitstagen je Urlaubsjahr. Frühere Anstellungsverhältnisse zum Arbeitgeber (einschließlich der Zuteilung als Bundesbedienstete zu einer Ein-

richtung des Arbeitgebers oder der Bewährungshilfe in der Steiermark) werden für die Ermittlung der für die Gewährung des Zusatzurlaubs maßgebenden Dauer der Betriebszugehörigkeit zur Gänze angerechnet.

Teilzeitbeschäftigten Angestellten, deren gesetzlicher Urlaubsanspruch aufgrund ihrer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen pro Woche aliquotiert wird, steht ein solcher Zusatzurlaub nur entsprechend aliquot zu. Dieser Zusatzurlaub gilt als Vorgriff auf die gesetzliche Erhöhung des Urlaubsanspruchs gemäß § 2 Abs 1 UrlG und wird auf diese angerechnet. Er wird erst dann konsumiert, wenn der gesamte gesetzliche Urlaubsanspruch verbraucht ist.

Werden nach dieser Bestimmung zustehende Zusatzurlaubstage nicht verbraucht, so gebührt für diese keine Ersatzleistung oder finanzielle Entschädigung. Solche Zusatzurlaubstage können nur insoweit in das nächste Urlaubsjahr übertragen werden, als der insgesamt zu übertragende Urlaubsanspruch maximal zwei Wochen beträgt.

§ 7 Bildungsfreistellung, Supervision

(1) Die Angestellte hat Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts entsprechend dem vereinbarten wöchentlichen Beschäftigungsausmaß zu nachgewiesenen Bildungs- oder Studienzwecken zur Erfüllung der sich aus § 2 ergebenden Verpflichtung im Ausmaß von bis zu fünf Arbeitstagen je Dienstjahr. Inhalt und Zeitpunkt der Fortbildung sind mit dem Ar-

beitgeber zu vereinbaren. Interne Fortbildungen werden auf den Anspruch angerechnet.

(2) Nehmen Angestellte Supervision in dem durch fachliche Richtlinien des Arbeitgebers festgelegten Rahmen in Anspruch, so gilt die dafür notwendige Zeit als Arbeitszeit. Die Kosten trägt bis zum jeweils von ihm vorgesehenen Höchstbetrag der Arbeitgeber.

§ 8 Sonderurlaub – Sabbatical

(1) Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts:

Auf begründetes Ansuchen kann die Geschäftsführung Sonderurlaub gewähren, wobei die diesbezügliche Vereinbarung mit der Angestellten je nach dem betrieblichen Interesse an der vorgesehenen (und schließlich nachzuweisenden) Tätigkeit in der Zeit der Freistellung die volle oder lediglich eine teilweise Fortzahlung des Entgelts vorsehen kann.

(2) Sonderurlaub mit Entfall des Entgelts:

Kommt ein Sonderurlaub gemäß Abs (1) mangels ausreichenden betrieblichen Interesses nicht in Betracht, so kann die Geschäftsführung in begründeten Fällen Sonderurlaub bzw Karenzurlaub gegen Entfall des Entgelts gewähren.

(3) Verlängerung der Elternkarenz:

Auf Antrag der Angestellten gewährt der Arbeitgeber im Anschluss an eine Elternkarenz einen Karenzurlaub

gegen Entfall des Entgelts von bis zu zwölf Monaten, in besonders begründeten Fällen von bis zu 24 Monaten. Der entsprechende Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ende der Elternkarenz schriftlich an den Arbeitgeber zu übermitteln.

(4) Hinsichtlich arbeitsrechtlicher Ansprüche, die von der Dauer des Anstellungsverhältnisses abhängen, sind Sonderurlaube gemäß Abs 2 und 3 nicht anzurechnen.

(5) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Möglichkeit zur zwischen Arbeitgeber und Angestellter einvernehmlich zu vereinbarenden Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit in einem mehrjährigen Zeitraum zur Erreichung einer geblockten Freistellung von der Arbeitsleistung vorgesehen werden. Besteht zum Ende des Anstellungsverhältnisses ein Guthaben an Normalarbeitszeit, gilt § 4 Abs (6) sinngemäß.

§ 9 Entlohnung

(1) Die Höhe der monatlichen Mindestgehälter der Angestellten des Arbeitgebers wird durch die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe des Gehaltsschemas (siehe Anhang 1) und die Anzahl der erworbenen bzw. anzurechnenden Vordienstzeiten (siehe Anhang 2) bestimmt.

Kindererziehungszeiten im laufenden Anstellungsverhältnis (Elternkarenz oder nachgewiesene Betreuung des Kindes) werden bis zum dritten Geburtstag jedes Kindes im Ausmaß von höchstens einem Jahr je Kind zur Gänze angerechnet. Bei einer Mehrlingsgeburt ist ebenfalls bis zu einem Jahr anzurechnen.

(2) Wird eine geringere als die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden vereinbart, so gebührt ein verhältnismäßig verringertes Mindestgehalt. Das Gleiche gilt für die Bemessung der im jeweiligen Gehaltsschema vorgesehenen Zulagen mit Ausnahme der Zulagen F3 und F4 (Anhang 1) sowie AL1 bis AL3 (Anhang 1a). Die Leitungszulagen F3, F4, AL1, AL2 und AL3 gebühren grundsätzlich ungekürzt. Nur wenn eine Abteilung von mehr als einer Angestellten geleitet wird, ist die jeweils zutreffende Zulage entsprechend des Leitungsausmaßes aufzuteilen.

(3) Leitungs-, Funktions- und Erschwerniszulagen sind an die Ausübung der jeweiligen Funktion gebunden und stehen nur für deren Dauer zu.

Mit Betriebsvereinbarung kann für bestimmte neu übernommene sozialarbeiterische Leistungen festgelegt werden, dass keine erschwerten Bedingungen vorliegen und welchen Angestellten der Verwendungsgruppe E (Sozialarbeiterin) dafür die Erschwerniszulage nicht gebührt.

Die Leitungszulagen G2, G3 sowie G4 bezüglich Einrichtungsleitung (Anhang 1) sind auf Grundlage der Kriterien Beschäftigungsausmaß, Anzahl der Leistungsbereiche, Standorte sowie Landesgerichtssprengel definiert.

Bei organisatorischen Änderungen, welche die Voraussetzungen der Zuordnung von Leitungsfunktionen berühren, erfolgt eine neue Zuordnung der Leitungszulagen entsprechend den genannten Kriterien im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

(4) Abgeltung von Vertretungstätigkeit:

Nimmt eine Angestellte vertretungsweise für einen Zeitraum von zumindest fünf aufeinander folgenden Arbeitstagen die Aufgaben wahr, die nach einer höheren Verwendungsgruppe bzw. mit einer Zulage zu entlohnen sind, so gebührt als Vertretungszulage für diesen Zeitraum der aliquote Teil des Unterschiedsbetrages zwischen ihrem sich nach dem jeweils anwendbaren Gehaltsschema ergebenden Mindestgehalt und jenem Mindestgehalt samt der allfälligen Zulagen, das ihr bei dauernder Wahrnehmung der Aufgaben der Vertretenen nach ihrem jeweils anwendbaren Gehaltsschema zustünde (1/22 pro Arbeitstag).

(5) Valorisierung:

Die Gehälter und Zulagen (siehe Gehaltsschemata 2017 in Anhang 1) werden jeweils mit 1. Jänner entsprechend der jährlichen prozentuellen Veränderung des von der STATISTIK AUSTRIA veröffentlichten österreichischen Tariflohnindex (Generalindex) in der jeweils vorangegangenen Periode (im Vergleich der jeweiligen Werte für Juli) angehoben. Die danach errechneten Beträge werden auf den nächsten 10-Cent-Betrag aufgerundet. Für das Kalenderjahr 2026 erfolgt die Erhöhung der Mindestgehälter in Anhang 1 nur im halben sich bei Anwendung der vorstehenden Valorisierungsregelung ergebenden Ausmaß.

(6) Im Fall des Todes einer Angestellten, deren Anstellungsverhältnis zum Arbeitgeber mindestens ein Jahr gedauert hat, wird das volle Entgelt für den Monat des Todes und den Folgemonat bezahlt.

§ 10 Sonderzahlungen

(1) Den Angestellten gebühren als Urlaubs- und Weihnachtsremuneration viermal jährlich Sonderzahlungen in der Höhe von jeweils einem halben, gemäß Abs (3) zu berechnenden, Monatsgehalt. Während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Anteil der Sonderzahlungen. Die Beendigung des Entgeltfortzahlungsanspruches bei langem Krankenstand berührt diesen Anspruch nicht.

(2) Die Auszahlung erfolgt jeweils mit dem März-, Juni-, September- und Novembergehalt.

(3) Berechnungsgrundlage ist das nach dem jeweils anwendbaren Gehaltsschema gebührende Mindestgehalt des jeweiligen Monats der Auszahlung zuzüglich der allenfalls zustehenden Leitungs- bzw. Funktions- und Erschwerniszulage sowie des Grundstundengehalts für regelmäßig geleistete (nicht zeitausgeglichen) Teilzeitmehrarbeit. Nicht in der Berechnungsgrundlage zu berücksichtigen sind Vertretungszulagen gemäß § 9 Abs 4, Überstunden sowie Zuschläge (Mehrarbeit-, Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge etc) und Sachbezüge.

§ 11 Gehaltsauszahlung

(1) Die Auszahlung der Gehälter erfolgt jeweils spätestens am letzten Arbeitstag des Monats.

(2) Die Auszahlung der Gehälter und sonstiger Zahlungen des Arbeitgebers an die Angestellten erfolgt bargeldlos auf deren Gehaltskonten.

§ 12 Nebenbeschäftigungen

Jede regelmäßige, die monatliche sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze übersteigende Nebenbeschäftigung ist dem Arbeitgeber vor deren Beginn schriftlich mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann nach Anhörung des Betriebsrates binnen drei

Wochen Einspruch erheben, wenn begründete Zweifel an der Vereinbarkeit der Nebenbeschäftigung mit der klaglosen Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Anstellungsverhältnis zum Arbeitgeber bestehen.

§ 13 Reisegebühren, Fahrtkosten

Durch Betriebsvereinbarung können der Ersatz des Mehraufwandes, der Angestellten des Arbeitgebers durch Dienstverrichtungen außerhalb der jeweiligen

Betriebsstätte entsteht, sowie mit solchen Dienstverrichtungen in Zusammenhang stehende Ansprüche der Angestellten geregelt werden.

§ 14 Kündigung

(1) Angestellte des Arbeitgebers können das Anstellungsverhältnis ohne Angabe von Gründen zum Ende des Kalendermonats kündigen, wobei folgende Fristen einzuhalten sind:

- a) in den Verwendungsgruppen A und B: ein Monat,
- b) in den Verwendungsgruppen C und D: sechs Wochen,
- c) in den Verwendungsgruppen E, F und G: zwei Monate.

Angestellte der in b) und c) genannten Verwendungsgruppen können außerdem unter Einhaltung der jeweiligen Frist zum 15. jedes Monats kündigen. In begründeten Fällen kann auf Wunsch der Angestellten von der Einhaltung der gesamten Kündigungsfrist abgesehen werden.

(2) Der Arbeitgeber kann die Anstellungsverhältnisse der Angestellten unter Einhaltung der Kündigungsfrist § 20 Abs 2 AngG zum Ende des Kalendermonats kün-

digen. Ist die von der Angestellten gemäß Abs (1) einzuhaltende Kündigungsfrist länger, so ist auch vom Arbeitgeber diese Frist einzuhalten.

(3) Für neu eingetretene Angestellte gilt eine Probezeit von einem Monat, in dessen Verlauf beide Seiten ohne Angabe von Gründen jederzeit das Anstellungsverhältnis beenden können. Bei neu eingetretenen Angestellten, die in Verwendungsgruppe C oder höher einzustufen sind, ist das Anstellungsverhältnis zunächst auf fünf Monate (inkl Probezeit) befristet, sofern keine längere Befristung vereinbart wird und wenn darauf beim Bewerbungsgespräch nachweislich hingewiesen wurde. Ein nach dieser Bestimmung befristetes Anstellungsverhältnis wird unbefristet, außer der Arbeitgeber oder die Angestellte erklärt spätestens 14 Tage vor Ende dieser Frist, dass das Anstellungsverhältnis endet.

§ 15 Entlassung

(1) Es gilt § 27 AngG, wobei als wichtiger Grund im Sinne der Z 6 dieser Bestimmung insbesondere auch sexuelle Belästigung von Personen im Arbeitsbereich angesehen werden kann.

(2) Auf die Rechte des Betriebsrates gemäß § 106 ArbVG wird hingewiesen. Das Recht des Arbeitgebers, eine Angestellte, die einen Entlassungsgrund gesetzt

hat, sofort vom Dienst zu suspendieren, wird dadurch nicht berührt.

(3) Im Fall einer gerechtfertigten Entlassung verliert die Angestellte alle Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, soweit sie nicht auf Grund gesetzlicher Bestimmungen unabdingbar sind.

§ 16 Vorzeitiger Austritt

Die Berechtigung der Angestellten zum vorzeitigen Austritt richtet sich nach § 26 AngG.

§ 17 Verfall von Ansprüchen

Um noch nicht erfüllte Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag zu wahren, sind diese binnen sechs Monaten nach Fälligkeit – oder einer kürzeren in der Reisegebühren-Betriebsvereinbarung vorgesehenen Frist –

von der Angestellten schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Bei rechtzeitig schriftlicher Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

§ 18 Schluss- und Übergangsbestimmungen

(1) Dieser KV tritt mit **1. Jänner 2017** in Kraft und ersetzt, soweit in diesem KV nicht ausdrücklich anderes geregelt ist, alle bisherigen kollektivvertraglichen Regelungen. Soweit in diesem KV auf Bestimmungen des KVs in der bis 31. 12. 2016 geltenden Fassung verwiesen wird, gelten diese zitierten bzw verwiesenen Bestimmungen als integrierte Bestandteile dieses KVs.

(2) Für Angestellte, die am 31. 12. 2016 in einem Anstellungsverhältnis zum Arbeitgeber standen und in den Geltungsbereich des am 31. 12. 2016 geltenden KVs fielen sowie für Angestellte, mit denen am 31. 12. 2016 kein Anstellungsverhältnis bestand, weil sie sich zu diesem Zeitpunkt auf Grund einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in einer Berufspause befinden, und deren Anstellungsverhältnis aufgrund einer vor dem 31. 12. 2016 vom Arbeitgeber abgegebenen Wiedereinstellungszusage nach dem 31. 12. 2016 beginnt, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

- a) Die Arbeitszeit aller Teilzeitmitarbeiterinnen der Verwendungsgruppe VI bis VIII bzw die allenfalls in Vereinbarungen für zukünftige Zeitpunkte festgelegten Teilzeitausmaße werden entsprechend folgender Formel ab Gültigkeit dieses Kollektivvertrages reduziert: derzeitige Arbeitszeit geteilt durch 40 multipliziert mit 38,5.
Bei Angestellten der Verwendungsgruppe I bis V ab einer Arbeitszeit von mehr als 21,4 Wochenstunden kommt es zu einer Reduktion der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Überzahlung im Ausmaß dieser Reduktion, sodass das Mindestgehalt gleich bleibt, entsprechend folgender Staffelung: Reduktion um 30 Minuten bei Arbeitszeit von mehr als 21,4 Wochenstunden, Reduktion um 60 Minuten bei Arbeitszeit von mehr als 29,4 Wochenstunden und Reduktion um 90 Minuten bei Arbeitszeit von mehr als 36,8 Wochenstunden.
Diese Überzahlung ist bei zukünftigen Stundenreduzierungen entsprechend anzupassen; ebenso bei Stundenaufstockungen auf Basis einer gesetzlichen Regelung (zB Elternteilzeit, Bildungsteilzeit)

oder einer bereits bei Inkrafttreten dieses KVs vereinbarten Beendigung einer befristeten Stundenreduzierung.

Eine Überzahlung gemäß § 18 Abs (2) lit a ist in der Sonderzahlungsbemessungsgrundlage des § 10 Abs (3) zu berücksichtigen.

- b) Für am 1. 1. 2017 bereits mindestens ein Jahr beim Arbeitgeber beschäftigte Angestellte, deren Beginn des Urlaubsjahres sich mit Inkrafttreten des KVs von 1. Juli auf 1. Jänner ändert, gilt ergänzend zu § 6 Abs (2) Folgendes: Das Urlaubsjahr, das im Kalenderjahr 2016 begonnen hat, bildet zusammen mit dem Kalenderjahr 2017 einen Umstellungszeitraum gemäß § 2 Abs 4 Z 3 UrlG. Es gebührt für diesen Umstellungszeitraum ein voller Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 2017 sowie ein aliquoter Urlaubsanspruch für die Zeit vom Beginn des Urlaubsjahres im Jahr 2016 bis zum 31. 12. 2016, wobei der aliquote Urlaubsanspruch auf ganze Urlaubstage aufgerundet wird. Auf den sich für den Umstellungszeitraum ergebenden Urlaubsanspruch ist der im Zeitpunkt der Umstellung des Urlaubsjahres am 1. 1. 2017 bereits verbrauchte Urlaub anzurechnen.
- c) Anstelle von § 6 Abs (4) gilt folgende Regelung über den Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte: Angestellte, die dem Arbeitgeber bis 31. 12. 2016 eine rechtskräftige Feststellung ihrer Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gemäß § 14 BEinstG nachgewiesen haben, haben für das betreffende Urlaubsjahr Anspruch auf Zusatzurlaub im Ausmaß von einer Woche. Teilzeitbeschäftigten Angestellten, deren gesetzlicher Urlaubsanspruch aufgrund ihrer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen pro Woche aliquotiert wird, steht ein solcher Zusatzurlaub nur entsprechend aliquot zu. Werden Zusatzurlaubstage nicht verbraucht, so gebührt für diese keine Ersatzleistung oder finanzielle Entschädigung. Solche Zusatzurlaubstage werden jeweils erst dann konsumiert, wenn der gesamte gesetzliche Urlaubsanspruch verbraucht ist. Sie können (erstmalig ab dem

31. 12. 2018) nur insoweit in das nächste Urlaubsjahr übertragen werden, als der insgesamt zu übertragende Urlaubsanspruch maximal zwei Wochen beträgt.

Angestellte, die dem Arbeitgeber nach dem 1. 1. 2017 eine rechtskräftige Feststellung ihrer Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gemäß § 14 BEinstG vor Beginn eines Urlaubsjahres nachweisen, haben für das betreffende Urlaubsjahr Anspruch auf Zusatzurlaub im Ausmaß von einer Woche. Teilzeitbeschäftigten Angestellten, deren gesetzlicher Urlaubsanspruch aufgrund ihrer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen pro Woche aliquotiert wird, steht ein solcher Zusatzurlaub nur entsprechend aliquot zu. Dieser Zusatzurlaub gilt als Vorgriff auf die gesetzliche Erhöhung des Urlaubsanspruches gemäß § 2 Abs 1 UrlG und wird auf diese angerechnet. Werden Zusatzurlaubstage nicht verbraucht, so gebührt für diese keine Ersatzleistung oder finanzielle Entschädigung. Solche Zusatzurlaubstage werden jeweils erst dann konsumiert, wenn der gesamte gesetzliche Urlaubsanspruch verbraucht ist. Sie können (erstmal ab dem 31. 12. 2018) nur insoweit in das nächste Urlaubsjahr übertragen werden, als der insgesamt zu übertragende Urlaubsanspruch maximal zwei Wochen beträgt.

- d) Anstelle von § 6 Abs (5) gilt folgende Regelung über den Zusatzurlaub bei langer Betriebszugehörigkeit:

Angestellten gebührt ab dem Beginn des Urlaubsjahres, in das die Vollendung des fünften sowie des 15. beim Arbeitgeber geleisteten Dienstjahres fällt, jeweils ein Zusatzurlaub im Ausmaß von zwei Arbeitstagen jährlich. Frühere Anstellungsverhältnisse zum Arbeitgeber (einschließlich Zeiten der Zuteilung als Bundesbedienstete zu einer Einrichtung des Arbeitgebers oder der Bewährungshilfe in der Steiermark) werden für die Ermittlung der für die Gewährung des Zusatzurlaubs maßgebenden Dauer der Betriebszugehörigkeit zur Gänze angerechnet. Teilzeitbeschäftigten Angestellten, deren gesetzlicher Urlaubsanspruch aufgrund ihrer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen pro Woche aliquotiert wird, steht ein solcher Zusatzurlaub nur entsprechend aliquot zu. Werden nach dieser Bestimmung zustehende Zusatzurlaubstage nicht verbraucht, so gebührt für diese keine Ersatzleistung oder finanzielle Entschädigung. Solche Zusatzurlaubstage werden erst dann konsumiert, wenn der gesamte gesetzliche Urlaubsanspruch verbraucht ist. Sie können (erstmal ab dem 31. 12. 2018) nur insoweit in das nächste Urlaubsjahr übertragen werden, als der insgesamt zu übertragende Urlaubsanspruch maximal zwei Wochen beträgt.

- e) Anstelle von § 9 Abs (1) gilt folgende Regelung:

Die Höhe der monatlichen Mindestgehälter wird durch die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe des Gehaltsschemas gemäß Anhang 1a sowie die am 31. 12. 2016 bzw bei Beginn ihrer Berufspause für sie geltende Regelung der Anrechnung von Vordienstzeiten (siehe Anhang 2a) bestimmt, soweit nicht nachfolgend Abweichendes geregelt ist.

Kommt es nach dem 31. 12. 2026 aufgrund der Änderung der Tätigkeit einer Angestellten zu einem Wechsel in eine höhere Verwendungsgruppe, so erfolgt dieser in die entsprechende sich nach Anhang 1 ergebende Verwendungsgruppe mit dem dort vorgesehenen Mindestgehalt sowie den sich allenfalls nach Anhang 1 ergebenden Zulagen.

Vereinbaren der Arbeitgeber und die Angestellte eine nach dem 31. 12. 2018 – oder wenn eine solche Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ausschließlich deshalb nicht als vor dem 31. 12. 2018 in Kraft tretend vereinbart werden kann, weil für die erhöhte Normalarbeitszeit keine verfügbaren Stunden vorhanden sind, nach dem 31. 12. 2021 – in Kraft tretende Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit (ohne dass es zu einem Wechsel der Angestellten in eine höhere Verwendungsgruppe kommt, für den ausschließlich die Regelungen des vorstehenden Absatzes gelten), so gilt Folgendes: Für das Ausmaß der vereinbarten stundenzahlmäßigen Erhöhung gegenüber der bisherigen wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das sich (aliquot) gemäß Anhang 1 ergebende Mindestgehalt zu ermitteln. Dieses ist zum bis zur Erhöhung nach Anhang 1a geltenden Mindestgehalt für die bisherige wöchentliche Normalarbeitszeit zu addieren. Der sich ergebende Bruttobetrag bildet das künftige Ist-Gehalt der Angestellten für die neue vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit; dieses Ist-Gehalt tritt in solchen Fällen an die Stelle des Mindestgehalts. Die weitere Entwicklung des Ist-Gehalts erfolgt anteilig innerhalb der jeweiligen Verwendungsgruppen (Anhang 1 und 1a). Aus den vorstehenden Regelungen ist kein Rechtsanspruch der Angestellten auf Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit abzuleiten.

Nach dem 31. 12. 2018 bzw 31. 12. 2021 kann der Arbeitgeber bei betrieblichem Interesse, wie zB bei kurzfristig erforderlichen befristeten Stundenaufstockungen, von einer Anwendung des Mindestgehalts gemäß Anhang 1 absehen.

- f) Die Valorisierungsregelung des § 9 Abs (5) gilt mit folgenden Änderungen bzw Einschränkungen:

Für Angestellte ab Beginn des 13. Dienstjahrs erfolgt die jährliche Erhöhung der Mindestgehälter gemäß Anlage 1a für die Kalenderjahre 2017, 2018, 2020, 2022, 2024, 2028, 2030 und 2032 nicht

nach der Valorisierungsregelung des § 9 Abs (5), sondern in Form eines Fixbetrages. Dies in der Form, dass für die genannten Kalenderjahre alle in derselben Verwendungsgruppe eingestuft Angestellten ab dem 13. Dienstjahr ausschließlich eine Erhöhung des sich nach Anlage 1a ergebenden Mindestgehalts um den Fixbetrag erhalten, der dem sich bei Erhöhung des sich bei Einstufung im 11. Dienstjahr der betreffenden Verwendungsgruppe ergebenden Betrag gemäß der Valorisierungsregelung des § 9 Abs (5) entspricht (teilzeitbeschäftigten Angestellten gebührt diese Erhöhung aliquot). Für das Kalenderjahr 2026 erfolgt darüber hinaus die Erhöhung der Mindestgehälter gemäß Anhang 1a nur im halben sich bei Anwendung der Valorisierungsregelung des § 9 Abs (5) ergebenden Ausmaß.

Die danach errechneten Beträge werden auf den nächsten 10-Cent-Betrag aufgerundet.

- g) § 12 des am 31. 12. 2016 geltenden KVs (siehe Anhang 3) gilt für Angestellte, die am 31. 12. 2016 von ihm erfasst waren, weiter.
- h) § 17 Abs (5) des am 31. 12. 2016 geltenden KVs (siehe Anhang 3) gilt für Angestellte, die am 31. 12. 2016 von ihm erfasst waren, weiter. Angestellten, die dem BMSVG unterliegen, gebührt im Rahmen dieser Bestimmung keine Abfertigung.
- i) Im Fall des Todes einer Angestellten gebühren zusätzlich zum Anspruch gemäß § 23 (6) AngG 50 % der Abfertigung für Kinder, die zu diesem Zeitpunkt das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und zu deren Erhaltung die Angestellte gesetzlich verpflichtet war.
- j) § 14 Abs (1) lit a) bis c) lauten im Hinblick auf die Geltung des Anhangs 1a wie folgt:
 - a) in den Verwendungsgruppen I bis III: ein Monat,
 - b) in den Verwendungsgruppen IV bis V: sechs Wochen,
 - c) in den Verwendungsgruppen VI bis VIII: zwei Monate.

Der Arbeitgeber kann die Anstellungsverhältnisse der Angestellten unter Einhaltung von § 20 Abs 2 AngG kündigen. Ist die von der Angestellten gemäß Abs (1) einzuhaltende Kündigungsfrist länger, so ist auch vom Arbeitgeber diese Frist einzuhalten.

- k) Eine Angestellte kann nach mindestens zehn Jahren tatsächlicher Dienstzeit (diesen sind für die Vorrückung angerechnete Kindererziehungszeiten im laufenden Anstellungsverhältnis gleichzuhalten) beim Arbeitgeber nur gekündigt werden, wenn
 - 1. ihr Arbeitsplatz auf Grund notwendiger organisatorischer Änderungen aufgelassen wird und ein anderer ihren Fähigkeiten entsprechender

Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht oder von ihr abgelehnt wird;

- 2. sie unfähig wird, die laut Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten und die Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist, und auch die Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz dem Arbeitgeber unzumutbar ist oder von ihr abgelehnt wird;
- 3. sie trotz zweimaliger schriftlich dokumentierter Ermahnung ihre Dienstpflicht verletzt. Der Arbeitgeber weist in der zweiten Ermahnung darauf hin, dass eine Kontaktnahme mit dem Betriebsrat empfohlen wird, und informiert den Betriebsrat. Der Inhalt der zweiten Ermahnung muss sich auf Pflichtverletzungen beziehen, die nach dem Ausspruch der ersten Ermahnung aufgetreten sind. Ermahnungen, die länger als ein Jahr zurückliegen, sind nicht mehr zu berücksichtigen, wobei aber gilt, dass eine Kündigung nach einer zweiten Ermahnung jedenfalls während eines Jahres nach dieser zweiten Ermahnung ausgesprochen werden kann, wenn die Dienstpflicht weiter verletzt werden sollte. Fallen bei einer Angestellten mit 5 Arbeitstagen pro Woche in eine einjährige Frist mehr als 50 Tage ohne Dienstverrichtung, so wird diese Frist um die 50 übersteigende Anzahl an Abwesenheitstagen verlängert. Bei Angestellten mit weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche reduziert sich die Zahl 50 aliquot.
- 4. sie das 65. Lebensjahr vollendet hat. Sobald gesetzlich ein höheres Anfallsalter für die Alterspension festgesetzt wird, gilt dieses höhere Anfallsalter auch für eine mögliche Kündigung.

Die Absicht zum Ausspruch einer Kündigung unter den in Z 1 bis 4 genannten Voraussetzungen ist dem Betriebsrat mitzuteilen. Die Kündigung darf erst nach einer innerhalb von zwei Wochen ab dieser Mitteilung zu pflegenden Beratung mit dem Betriebsrat ausgesprochen werden. Diese zweiwöchige Frist ist in die Frist, nach deren Ablauf Ermahnungen nicht mehr zu berücksichtigen sind, nicht einzurechnen.

Das Recht des Arbeitgebers zur Entlassung von Angestellten bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes wird durch diese Bestimmung nicht berührt.

- l) Die für den Verfall von Ansprüchen in § 17 geregelte Frist von sechs Monaten beginnt frühestens am 1. 1. 2018.
- m) Für Berufspausen, die nach Inkrafttreten dieses KVs beginnen, gelten die unmittelbar vor Beginn der Berufspause gültigen KV-Bestimmungen auch für das neue Anstellungsverhältnis. In Bezug auf allfällige Abfertigungsansprüche ist vor Antritt der Berufspause eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

(3) Angestellte, welche gemäß § 12 Abs 2 des am 31. 12. 2016 geltenden KVs (siehe Anhang 3) auf die Teilnahme an der Pensionskassenregelung und ausdrücklich auf das Recht auf einvernehmliche Lösung gemäß § 17 Abs 5 des am 31. 12. 2016 geltenden KVs (siehe Anhang 3) verzichtet haben, haben im Fall eines Abfertigungsanspruches gemäß § 23a Abs 1 AngG sowie bei Kündigungen durch den Arbeitgeber und im Fall eines gerechtfertigten vorzeitigen Austrittes folgenden abweichend von den Bestimmungen des AngG erhöhten Abfertigungsanspruch:

nach 15 Jahren 9,5 statt 6 Monatsentgelte
nach 20 Jahren 12,5 statt 9 Monatsentgelte
nach 25 Jahren 15 statt 12 Monatsentgelte

Für Angestellte, welche gemäß § 12 Abs 2 des am 31. 12. 2016 geltenden KVs (siehe Anhang 3) auf die Teilnahme an der Pensionskassenregelung verzichtet haben, gilt folgende sich reduzierende Überzahlung der im Anhang 1a angeführten Gehälter:

Im Jahr 2017 +1,84 %, im Jahr 2018 +1,58 %, im Jahr 2019 +1,32 %, im Jahr 2020 +1,06 %, im Jahr 2021 +0,80 %, im Jahr 2022 +0,54 %, im Jahr 2023 +0,28 % und ab 2024 keine Überzahlung mehr.

§ 19 Anhänge

Die Anhänge 1, 1a, 2, 2a und 3 sind integrierte Bestandteile dieses KVs.

Wien, am 28. Dezember 2016

FÜR DEN VEREIN NEUSTART – BEWÄHRUNGSHILFE, KONFLIKTREGELUNG, SOZIALE ARBEIT	
Dr Christoph Koss Geschäftsführer	Alfred Kohlberger, MAS Geschäftsführer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER	
Wolfgang Katzian Vorsitzender	Karl Dürtscher Geschäftsbereichsleiter
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich „Gesundheit, Soziale Dienstleistungen, Kinder- und Jugendwohlfahrt“	
Klaus Zenz Wirtschaftsbereichsvorsitzender	Reinhard Bödenauer Stv. Geschäftsbereichsleiter
Für den Betriebsrat der Vereins NEUSTART – Bewährungshilfe, Konfliktregelung, Soziale Arbeit	
Mag. Fritz Zeilinger Vorsitzender	

ANHANG 1

NEUSTART GEHALTSSCHEMA 2024

(1) Beträge in Euro: gültig ab 1. 1. 2024

Ge- halts- stufe	Verwendungsgruppen								
	Dienstjahr	A	B	C	D	E	E (inkl Er- schwerniszulage)	F	G
1	DJ 1- 2	2.112,80	2.147,70	2.483,20	2.751,60	3.072,20	3.355,70	3.355,50	3.858,80
2	DJ 3- 4	2.112,80	2.273,30	2.573,80	2.896,30	3.382,90	3.666,40	3.666,20	4.216,00
3	DJ 5- 6	2.112,80	2.326,70	2.721,90	3.005,10	3.594,20	3.877,70	3.877,50	4.459,10
4	DJ 7- 8	2.112,80	2.445,80	2.861,80	3.150,90	3.793,00	4.076,50	4.076,30	4.687,70
5	DJ 9-10	2.112,80	2.565,30	3.001,30	3.291,90	3.991,80	4.275,30	4.275,00	4.916,30
6	DJ 11-14	2.112,80	2.684,50	3.140,90	3.436,00	4.190,60	4.474,10	4.473,80	5.144,90
7	DJ 15-18	2.112,80	2.766,70	3.227,70	3.541,00	4.327,40	4.610,90	4.610,70	5.302,10
8	DJ 19-22	2.112,80	2.840,90	3.314,50	3.636,60	4.451,60	4.735,10	4.734,80	5.445,20
9	DJ 23-26	2.112,80	2.896,80	3.379,80	3.708,10	4.544,80	4.828,30	4.828,00	5.552,40
10	ab DJ 27	2.112,80	2.952,90	3.430,30	3.779,80	4.637,90	4.921,40	4.921,30	5.659,40

(2) Verwendungsgruppen

Die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen richtet sich nach der Art der Tätigkeit. Demnach werden die Arbeitnehmerinnen in eine der folgenden Verwendungsgruppen eingereiht (Richtfunktion):

A Reinigungskraft

B administrative Hilfskraft, Hausarbeiterin

C Sekretärin (mit selbständigem Aufgabengebiet), Empfang/Telefon, Helpdesk

D Fachkraft aus dem handwerklichen, kaufmännischen und gewerblichen Bereich (Vorarbeiterin), Buchhaltungskraft, Gehaltsverrechnerin, Assistentin der Geschäftsführung

E Sozialarbeiterin

F Abteilungsleiterin, Sachbearbeiterin (spezialisierte Ausbildung und entsprechende Verwendung)

G Einrichtungsleiterin, Zentralbereichsleiterin, Innenrevisorin

(3) Innerhalb der Verwendungsgruppe richtet sich die Entlohnung nach der Dauer der Beschäftigung unter Berücksichtigung der anzurechnenden Vordienstzeiten. Die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe erfolgt gemäß Vorrückungstichtag.

(4) Zulagen

C1 Funktionszulage für die Koordination der Verwaltung in großen Einrichtungen	186,70
D1 Funktionszulage für Assistentin der Geschäftsführung	373,20
D2 Leitungszulage Arbeitstraining	727,20
E1 Erschwerniszulage für Sozialarbeiterin ...	283,50
F1 Funktionszulage für Sachbearbeiterin mit spezialisierter Ausbildung und entsprechender Verwendung	186,70
F2 Funktionszulage für Sachbearbeiterin mit Abschluss eines Universitätsstudiums (z.B. Dr., Ph.D., Mag., Master) und entsprechender Verwendung	621,70
F3 Leitungszulage Abteilung <=9 Beschäftigungsausmaße	727,20
F4 Leitungszulage Abteilung >9 Beschäftigungsausmaße	882,70
G1 Funktionszulage für Mitarbeiterin Innere Revision	559,50
G2 Leitungszulage Einrichtung (Kärnten, Salzburg, Tirol, Vorarlberg)	559,50
G3 Leitungszulage Einrichtung (Wien 1, Wien 2)	870,20
G4 Leitungszulage Einrichtung (NÖ und Burgenland, OÖ, Steiermark), Zentralbereich, Stabsstelle	1.180,80

ANHANG 1a

NEUSTART GEHALTSSCHEMA 2024 (FÜR MITARBEITERINNEN MIT EINTRITT BIS 31. 12. 2016)

(1) Beträge in Euro: gültig ab 1. 1. 2024

Ge- halts- stufe	Verwendungsgruppen							
	Dienstjahr	I	III	IV	V	VI (inkl Er- schwer- nis- zu- lage)	VII	VIII
1	DJ 1- 2	2.193,50	2.454,30	2.594,80	2.912,30	3.319,50	3.319,40	4.032,60
3	DJ 3- 4	2.262,30	2.593,60	2.784,50	3.062,50	3.494,20	3.631,20	4.377,90
5	DJ 5- 6	2.331,40	2.691,30	2.926,90	3.212,90	3.661,70	3.925,70	4.635,50
7	DJ 7- 8	2.387,00	2.803,40	3.091,40	3.357,10	3.814,10	4.144,90	4.859,80
9	DJ 9-10	2.465,70	2.872,10	3.204,10	3.476,90	3.935,90	4.377,90	5.092,90
11	DJ 11-12	2.543,10	2.954,00	3.334,60	3.591,50	4.062,40	4.531,10	5.250,50
13	DJ 13-14	2.612,50	3.034,70	3.440,30	3.699,30	4.168,50	4.671,20	5.477,40
15	DJ 15-16	2.681,70	3.127,30	3.565,90	3.820,60	4.285,50	4.805,10	5.726,60
17	DJ 17-18	2.681,70	3.215,00	3.676,90	3.878,60	4.405,70	4.894,40	5.919,90
19	DJ 19-20	2.681,70	3.324,40	3.732,20	3.971,60	4.542,20	5.041,70	6.191,20
21	DJ 21-22	2.681,70	3.433,30	3.786,90	4.066,00	4.678,70	5.190,10	6.464,70
23	DJ 23-24	2.681,70	3.541,70	3.842,60	4.161,70	4.839,60	5.344,50	6.736,10
25	DJ 25-26	2.681,70	3.541,70	3.893,50	4.258,10	5.005,20	5.492,80	7.010,10
27	DJ 27-28	2.681,70	3.541,70	3.949,30	4.350,80	5.169,40	5.641,80	7.279,90
29	DJ 29-30	2.681,70	3.541,70	3.949,30	4.350,80	5.346,40	5.793,00	7.552,70
31	DJ 31-32	2.681,70	3.541,70	3.949,30	4.350,80	5.507,90	5.943,00	7.826,80
33	ab DJ 33	2.681,70	3.541,70	3.949,30	4.350,80	5.671,40	6.090,30	8.099,80

(2) Verwendungsgruppen

Die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen richtet sich nach der Art der Tätigkeit. Demnach werden die Arbeitnehmerinnen in eine der folgenden Verwendungsgruppen eingereiht (Richtfunktion):

- I Reinigungskraft
- III Sekretariatskraft mit teilweise selbständigem Aufgabenbereich unter konkreter Anweisung einer Vorgesetzten
- IV Qualifizierte administrative Kraft
- V Assistentin der Geschäftsführung, Buchhaltungs- und Personalverwaltungskraft
- VI Sozialarbeiterin
- VII Angestellte mit spezialisierter Ausbildung und entsprechender Verwendung (zB Akademikerin, Leitung Buchhaltung, Leitung Personalverwaltung)
- VIII Zentralbereichsleiterin, Leiterin Stabsstelle

(3) Innerhalb der Verwendungsgruppe richtet sich die Entlohnung nach der Dauer der Beschäftigung unter Berücksichtigung der anzurechnenden Vordienstzeiten. Die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe erfolgt gemäß Vorrückungstichtag.

(4) Zulagen

- IVa Funktionszulage für die Koordination der Verwaltung in großen Einrichtungen 135,10
- Vc Funktionszulage für Assistentin der Geschäftsführung 404,20
- VI-EZul Erschwerungszulage für Sozialarbeiterin 283,50
- VI-AL1 Leitungszulage Abteilung <=6 Beschäftigungsausmaße 314,80
- VI-AL2 Leitungszulage Abteilung >6 Beschäftigungsausmaße 727,20
- VI-AL3 Leitungszulage Abteilung >9 Beschäftigungsausmaße 882,70
- VII-EL1 Leitungszulage Einrichtung (Vorarlberg) 620,40
- VII-EL2 Leitungszulage Einrichtung (Kärnten, Salzburg, Tirol) 850,20
- VII-EL3 Leitungszulage Einrichtung (Wien 1, Wien 2, Steiermark, NÖ und Burgenland, OÖ) 1.010,90

ANHANG 2

REGELUNG DER VORDIENSTZEITENANRECHNUNG

(1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen. Zeiten von nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses geleisteten facheinschlägigen Tätigkeiten sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden und diese unter dem Gesichtspunkt des Erwerbs facheinschlägiger Erfahrungen und Kenntnisse der Tätigkeit in einem Dienstverhältnis zumindest als gleichwertig anzusehen sind.

(2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal acht Jahren zu 50 % anzurechnen.

(3) Kindererziehungszeiten (Elternkarenz oder nachgewiesene Betreuung des Kindes) bis zum dritten Ge-

burtstag jedes Kindes im Ausmaß von höchstens einem Jahr je Kind zur Gänze.

(4) Nicht als Vordienstzeiten gerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.

(5) Jeder Zeitraum kann insgesamt jeweils nur bis zu einmal zur Gänze berücksichtigt werden. Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige Zeiten sowie Zeiten gemäß Abs 3) beträgt 10 Jahre.

(6) Die Vordienstzeiten, die nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beginn des Anstellungsverhältnisses dem Arbeitgeber bekannt gegeben und nachgewiesen werden, werden ab dem folgenden Monatsersten angerechnet.

ANHANG 2a

VORDIENSTZEITENANRECHNUNG (FÜR MITARBEITERINNEN MIT EINTRITT BIS 31. 12. 2016)

Zur Gänze werden folgende Zeiten angerechnet:

Lehrzeiten (einschlägig)	bis zur gesetzlichen Dauer
AHS, HASCH	bis zu 2 Jahren ab Verwendungsgruppe III
HAK	bis zu 2 Jahren ab Verwendungsgruppe III, wenn unmittelbar Anstellungserfordernis bis zu 3 Jahren
Vorbereitungslehrgang	1 Jahr
Sozialakademie	2 bzw 3 Jahre
Studium (einschlägig)	gesetzliche Studiendauer, wenn für Verwendung notwendig; statt Sozialakademie: 2 Jahre
Präsenz-/Zivildienst	entsprechend der jeweiligen gesetzlichen Verpflichtung

Zur Gänze unabhängig vom damaligen Alter der Angestellten werden angerechnet:

einschlägige Berufstätigkeiten, auch selbständig, zB Werkvertrag (bei entspr. Zeitäquivalent).

Bis zur Gänze nach Vereinbarung werden angerechnet:

Sonstige Zeiten, soweit mit einschlägigen Ausbildungen vergleichbar bzw für die Tätigkeit relevant, zB.

- Lehrgänge, Kurse
- Studien, Studienabschnitte, Studienteile
- Zusatzausbildungen
- Berufstätigkeiten, ehrenamtliche Tätigkeiten

Bis 31. 12. 2017 werden zur Gänze angerechnet:

Kindererziehungszeiten 2 Jahre bis Geb.-Datum 1990
1 Jahr ab Geb.-Datum 1991

Bis 31. 12. 2017 werden zur Hälfte angerechnet:

Kindererziehungszeiten: soweit nicht zur Gänze, maximal zwei (Einschränkung fällt weg bei Kind mit erheblicher Behinderung) weitere Jahre je Kind

Ab 1. 1. 2018 werden zur Gänze angerechnet:

Kindererziehungszeiten (Elternkarenz oder nachgewiesene Betreuung des Kindes) bis zum dritten Geburtstag jedes Kindes im Ausmaß von höchstens einem Jahr je Kind zur Gänze.

Jeder Zeitraum kann insgesamt jeweils nur bis zu 1x zur Gänze berücksichtigt werden. Anrechnung von Schul- und Ausbildungszeiten setzt einen erfolgreichen Abschluss voraus.

Die Geschäftsführung kann die Gesamtsumme der anzurechnenden Vordienstzeiten mit 14 Jahren begrenzen.

ANHANG 3

INTEGRIERTE BESTANDTEILE AUS DEM BIS 31. 12. 2016 GELTENDEN KV

§ 12 Pensionskassenregelung

(1) Der VBSA tritt mit Wirksamkeit vom 1. 1. 1999 einer überbetrieblichen Pensionskasse bei. Das Nähere, insbesondere die Festlegung des einbezogenen Personenkreises, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

(2) Für Angestellte, welche sich am 31. 12. 1998 in einem Anstellungsverhältnis zum VBSA befinden, wird die Pensionskassenregelung nicht wirksam, wenn sie bis spätestens 31. 3. 1999 schriftlich ihren Verzicht auf die Teilnahme erklären. Dies gilt auch für Personen, mit denen am 31. 12. 1998 kein Anstellungsverhältnis besteht, weil sie sich zu diesem Zeitpunkt auf Grund einer entsprechenden Vereinbarung mit dem VBSA in einer Berufspause befinden.

(3) Für Angestellte, welche gemäß Abs 2 auf die Einbeziehung in die Pensionskassenregelung verzichten, verpflichtet sich der VBSA zum Abschluss eines Gruppenversicherungsvertrages (Lebensversicherung). Das Nähere wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 17 Kündigung

(5) Angestellte des Arbeitgebers haben unter folgenden Voraussetzungen Anspruch auf einvernehmliche Lösung ihres Anstellungsverhältnisses:

1. Dauer dieses Anstellungsverhältnisses zum Arbeitgeber bzw VBSA von mindestens acht Jahren;

2. Bekanntgabe ihres Beendigungswunsches unter Einhaltung der Kündigungsfrist gem Abs 1 sowie Vereinbarung zumutbarer, allenfalls über die Kündigungsfrist hinaus erforderlicher Leistungen in Zusammenhang mit der ordnungsgemäßen Übergabe der Geschäfte;

3. Verbrauch offener Urlaubsansprüche vor der Beendigung. Falls dies nicht möglich ist, werden bei der Beendigung bestehende Ansprüche auf Entschädigung bzw Abfindung offener Urlaubsansprüche auf die Höhe der Abfertigung angerechnet. Dies gilt nicht für den Urlaubsanspruch aus dem laufenden Urlaubsjahr, sofern der Arbeitgeber einem Verbrauch vor der Beendigung nicht zustimmt.

Im Fall einer einvernehmlichen Lösung gemäß dieser Regelung gebührt eine Abfertigung von

nach acht Dienstjahren	2,5 Monatsentgelten
nach zehn Dienstjahren	3,5 Monatsentgelten
nach 15 Dienstjahren	fünf Monatsentgelten
nach 20 Dienstjahren	sieben Monatsentgelten
nach 25 Dienstjahren	9,5 Monatsentgelten.

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)/die Gewerkschaft 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 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/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft 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/der Gewerkschaft 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

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT 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 regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene 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

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

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... 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