

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes
der Stadt Wien**

GÜLTIG AB 1. MAI 1997

**IN DER AB 1. MAI 2015 (GEHALTSSCHEMA AB 1. JULI 2015)
GELTENDEN FASSUNG**



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes
der Stadt Wien**

GÜLTIG AB 1. MAI 1997

**IN DER AB 1. MAI 2015 (GEHALTSSCHEMA AB 1. JULI 2015)
GELTENDEN FASSUNG**

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Proyer
Stv. Bundesgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Geltungsbereich	<u>7</u>	§ 17 Rechtsschutz	<u>13</u>
§ 2 Geltungsdauer	<u>7</u>	§ 18 Aufrundung der Beträge	<u>13</u>
§ 3 Arbeitszeit	<u>7</u>	§ 19 Zahlungsfristen	<u>13</u>
§ 4 Dienstrecht, Anstellung und Einteilung in Dienstkategorien und Gehaltsstufen	<u>8</u>	§ 20 Erlöschen der Ansprüche	<u>13</u>
§ 5 Sonderregelung für den Todesfall	<u>9</u>	§ 21 Schlichtung von Streitigkeiten	<u>13</u>
§ 6 Freizeit und Dienstverhinderung	<u>9</u>	§ 22 Schlussbestimmungen	<u>13</u>
§ 7 Bezüge der Angestellten	<u>9</u>	Anlage 1	
§ 8 Entlohnung	<u>9</u>	Gehaltstabelle	<u>14</u>
§ 9 Kinderzulage	<u>10</u>	Anlage 2	<u>15</u>
§ 10 Sachbezüge	<u>10</u>	Anlage 3	<u>17</u>
§ 11 Aufwandsentschädigungen	<u>10</u>	Anlage 4	
§ 12 Betriebliche Weiterbildung	<u>11</u>	Kategorieneinteilung	<u>17</u>
§ 13 Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuß	<u>11</u>		
§ 14 Jubiläumsgaben	<u>12</u>		
§ 15 Abfertigung	<u>12</u>		
§ 16 Urlaub	<u>12</u>		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes der Stadt Wien

§ 1 Geltungsbereich

(1) Für alle Angestellten des in der Folge kurz „Dienstgeber“ genannten Landwirtschaftsbetriebes der Stadt Wien, die unter die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes, BGBl Nr 538/1923, fallen, tritt nachfolgende Regelung in Kraft.

(2) Die Regelungen dieses Kollektivvertrages gelten für weibliche und männliche Bedienstete gleichermaßen. Soweit im Kollektivvertrag die Bezeichnungen nur auf männliche Bedienstete abstellen, tritt im Einzelfall die dem Geschlecht der Bediensteten entsprechende Bezeichnung.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit **1. Mai 1997** in Kraft.

Hinweis: In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis 1. Mai 2015 eingearbeitet.

(2) Er kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer halbjährigen Kündigungsfrist zum 30. Juni oder zum 31. Dezember jedes Jahres mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

(3) Die Vertragsbestimmungen über die Entlohnung können von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer

dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Vertrages zu führen.

(5) Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfaßten Dienstverhältnisse solange aufrecht, bis sie durch neu vereinbarte Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden, wobei an Samstagen tunlichst nicht gearbeitet werden soll.

(2) Im übrigen richtet sich die Arbeitszeit grundsätzlich nach den Erfordernissen des Betriebes. Die entsprechenden §§ des Landarbeitsgesetzes und die Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung finden Anwendung.

(3) Die Notwendigkeit zur Leistung von Überstunden ergibt sich aus der Position der Angestellten im Betrieb. Eine Abgeltung geleisteter Überstunden bei Verwaltern und Assistenten erfolgt durch entsprechende Pauschalien und allfällige Remunerationen.

(4) Solche angeordnete Überstunden sind, soweit sie nicht gemäß Abs 3 durch Pauschalien oder Remunerationen abgegolten werden, entweder durch entsprechende Freizeitgewährung oder durch besondere Überstundenentlohnung abzugelten.

Die Freizeitgewährung hat innerhalb der auf die Überstundenleistung folgenden vier Wochen im entsprechenden Verhältnis (1 : 1,5 bzw 1 : 2) zu erfolgen. Soweit Überstunden nicht durch Freizeitgewährung innerhalb der genannten Frist ausgeglichen werden, gebührt für jede Überstunde eine besondere Entlohnung, die um 50 % höher ist als der auf eine Stunde entfallende Teil des Monatsbruttoborgehaltes. Für Dienstleistungen während der Nacht (19 Uhr bis 5 Uhr) und an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 % zu dem auf eine Stunde entfallenden Teil des Monatsbruttoborgehaltes. Der auf eine Stunde entfal-

lende Teil des Monatsbruttobehaltes beträgt 1/173. Im Falle dringender Notwendigkeit kann die

Dienstleistung auch an Sonn- und Feiertagen verlangt werden.

§ 4 Dienstrecht, Anstellung und Einteilung in Dienstkategorien und Gehaltsstufen

(1) In allen nicht durch diesen Vertrag geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Gutsangestellten-gesetzes und der für die Land- und Forstangestellten wirksamen sonstigen gesetzlichen Bestimmungen (Landarbeitsgesetz, Wiener Landarbeitsordnung u. a.) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

(2) Für Dienstleistungen und Verwendungen gelten insbesondere die Bestimmungen des § 5 des Gutsangestelltengesetzes. Dienstleistungen von Familienmitgliedern sind besonders zu vergüten, soweit sie vereinbart wurden.

(3) Fachlich einschlägige Arbeiten für Fremde können nur mit Zustimmung des Dienstgebers übernommen werden. Bereits mit dem Dienstgeber vereinbarte Verpflichtungen zu solchen Arbeiten behalten ihre Gültigkeit.

(4) Bei der Anstellung und jeder Änderung der Arbeitsbedingungen ist dem Angestellten eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstzettel) gemäß § 7 des Gutsangestelltengesetzes auszuhändigen.

(5) Bei Anfängern kann eine Probezeit bis zu einem Jahr festgesetzt werden. Für bereits im Beruf tätig gewesene Dienstnehmer kann eine Probezeit bis zu einem halben Jahr festgesetzt werden.

(6) Die Einstufung hat nach der Schul- und Fachbildung, den anrechenbaren Berufsjahren und der Art der ausgeübten Tätigkeit zu erfolgen. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer verliehene Titel ohne gleichzeitige Änderung der Beschäftigung sind hiebei nicht zu berücksichtigen (Anlage 4).

(7) Als Schulen sind hiebei nur öffentliche Lehranstalten und Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht bei Vorlage der Abschlußzeugnisse anzuerkennen. Ausländische öffentliche Schulen oder solche mit Öffentlichkeitsrecht werden nur für österreichische Staatsbürger und nur dann anerkannt, wenn das zuständige Ministerium diese Schulen anerkennt.

(8) Als Berufsjahre werden ausschließlich für die Einstufung in Anlage 1 angerechnet:

a) Dienstzeiten, die als Angestellter im gleichen Betrieb erbracht werden, zur Gänze, der nicht berufsmäßige Wehrdienst während der Betriebszugehörigkeit zur Gänze, Dienstzeiten, die als Arbeiter im gleichen Betrieb erbracht werden, zur Hälfte.

b) Der nicht berufsmäßige Wehrdienst nach schulmäßig abgeschlossener Berufsausbildung bei Dienstantritt zur Hälfte.

c) Dienstzeiten, die in der Land- und Forstwirtschaft oder einem der jetzigen Dienstverwendung artverwandten Beruf in anderen Betrieben als Angestellter erbracht wurden bei Dienstantritt zur Hälfte, höchstens im Ausmaß von 5 Jahren.

Nach zweijähriger ersprießlicher Dienstleistung im Betrieb ist der Rest dieser Dienstzeiten zur Gänze anzurechnen.

Angestellten, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein abgeschlossenes Studium an einer landwirtschaftlichen Mittelschule aufweisen, ist von der Studienzeit ein Jahr anzurechnen.

d) Bei Überstellung (Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe) wird der Dienstnehmer in jene Bienenstufe eingereiht, welche seinen anzurechnenden Berufsjahren entspricht.

(9) Nach je zwei vollendeten Berufsjahren rückt der Angestellte im Rahmen der beigeschlossenen Gehaltstabelle laut Anlage 1 in die nächsthöhere Bienenstufe vor und zwar mit dem 1. Tag des folgenden Monats und nur bis zum 30. Berufsjahr.

(10) Für höheren Dienst aufgenommene landwirtschaftliche Praktikanten sind Angestellte in den ersten Berufsjahren nach der fachtheoretischen Ausbildung.

(11) Auf den Angestellten, der sich um ein Mandat als Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates oder eines Landtages bewirbt oder Mitglied eines solchen Organes ist, ist § 35 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 sinngemäß anzuwenden.

§ 5 Sonderregelung für den Todesfall

(1) Die gesetzlichen Erben des verstorbenen Dienstnehmers, zu deren Erhaltung dieser gesetzlich verpflichtet war, erhalten durch drei Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, dessen letzten monatlichen Bruttogehalt (Sterbequartal) weiter ausbezahlt.

(2) Ist der Tod eine Folge eines Betriebsunfalles, erhalten die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die vollen

Bezüge auf die Dauer eines halben Jahres, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode.

(3) Die im § 23 Abs 1 des Gutsangestelltengesetzes vorgesehene Frist der Räumung der Dienstwohnung von verstorbenen Dienstnehmern, die einen eigenen HAushalt geführt haben, wird auf drei Monate erhöht. Dessen Angehörige sind verpflichtet, im Rahmen zumutbarer Einschränkungen die Unterbringung des Dienstnachfolgers zu ermöglichen.

§ 6 Freizeit und Dienstverhinderung

Bei unverschuldeten kurzfristigen Arbeitsverhinderungen, die in bedeutenden und persönlich wichtigen Anlässen begründet erscheinen, welche die Person des Dienstnehmers oder seine Familie betreffen, ist die erforderliche Freizeit ohne Anrechnung auf den Gebührenurlaub dann zu gewähren, wenn die Angelegenheit nicht auch durch Familienmitglieder behandelt werden kann. Solche kurzfristige Arbeitsverhinderungen sind grundsätzlich vorher und nur in dringenden Notfällen binnen kürzester Frist nachträglich dem Dienstgeber zu melden. Als Grund zu solchen

kurzfristigen Arbeitsverhinderungen gelten eigene Eheschließungen bzw. Begründung einer eingetragenen Partnerschaft oder solche in der Familie, Todesfälle innerhalb der Familie, Besuch bei Ärzten, ambulato- rische Behandlungen, Vorladungen zu Gerichten, Erfüllung von Funktionen aufgrund eines öffentlichen Mandates, der notwendige Verkehr mit Berufsorgani- sationen usw

Zur Familie zählt auch der eingetragene Partner des Dienstnehmers.

(Abs 1 idF 1. 5. 2014)

§ 7 Bezüge der Angestellten

Die Bezüge der Angestellten bestehen aus:

a) dem Bargehalt

b) allfälligen Deputaten und Naturalleistungen

c) den Sondervergütungen.

§ 8 Entlohnung

(1) Die Angestellten erhalten eine Barentlohnung in dem in der Anlage 1 festgesetzten Ausmaß.

(2) Daneben gebührt den Angestellten an Stelle der Überlassung im Betrieb erzeugter land- und forstwirtschaftlicher Produkte eine Ablöse.

(3) Den im Außendienst tätigen Angestellten gebührt für das bisher gewährte Deputatfeld eine Ablöse.

(4) Die Ablöse gemäß Abs 2 und 3 gebührt 12 mal jährlich.

(5) Die Abgeltung von Mehrarbeitsleistungen durch Bezahlung kann im beiderseitigen Einvernehmen auch durch Festsetzung eines Pauschalbetrages erfolgen.

(6) Die Höhe der Ablöse gemäß Abs 2 und 3 ist in der Anlage 2 festgesetzt.

§ 9 Kinderzulage

Entfällt ab 1. 5. 2001

§ 10 Sachbezüge

(1) Alle Angestellten haben Anspruch auf freie Wohnung, Beheizung (einschließlich Zufuhr des Brennmaterials) und Beleuchtung. Soweit sie einen eigenen Haushalt führen und die Möglichkeit besteht, gebührt ein entsprechender Hausgarten.

(2) Die Wohnung hat dem Familienstande entsprechend groß und hygienisch einwandfrei zu sein. Zu ihr gehören auch die erforderlichen Nebenräume, bei vereinbarter Viehhaltung und Landbenützung auch die benötigten Stall-, Futterräume- und Wirtschaftsräume. Angestellten ohne eigenen Haushalt gebührt die übliche Wohnungseinrichtung, ohne besonderes Entgelt.

(3) Die Instandhaltung der Gebäude und Wohnungen, das Ausmalen, Anstreichen, Instandhaltung der Fußböden und Öfen obliegt dem Dienstgeber.

(4) In Ermangelung einer Naturalwohnung ist einvernehmlich eine entsprechende Dienstwohnung zu mieten. Für den Mietzins hat der Dienstgeber aufgrund des Nachweises über seine Höhe und Abstattung aufzukommen.

(5) Wird vereinbarungsgemäß eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen, gebührt dem Angestellten ein Wohnungsentgelt. Das Wohnungsentgelt ist in der Anlage 2 festgesetzt.

(6) Abweichend von der Regelung der vorstehenden Absätze erhalten die Angestellten mit Haushalt, die in der Zentrale tätig sind, als Ablöse für die Nichtbeistellung einer Dienstwohnung und deren Instandhaltung ein monatliches Pauschale.

(7) Sämtliche Angestellte mit Haushalt erhalten als Ablöse für die Nichtbeistellung der freien Beleuchtung und Beheizung ein monatliches Pauschale.

(8) Angestellte ohne Haushalt erhalten die in den Abs 6 und 7 festgesetzten Ablösen nur zur Hälfte.

(9) Die Höhe des Wohnungsentgeltes sowie des Pauschales gemäß Abs 6 und 7 ist in der Anlage 2 festgesetzt.

(10) Der Angestellte ist berechtigt, das für den eigenen Bedarf benötigte Brennmaterial pro Kalenderjahr bis zu einer Höchstmenge von 20 Raummeter Brennholz, hievon 3/4 hart und 1/4 weich, bzw einem entsprechenden Heizwert von 39018 Kwh zum Preis von 40 % des Einkaufspreises vom Betrieb einzukaufen; für ledige Angestellte ohne Haushalt gemäß Abs 12 gilt die halbe Höchstmenge.

Die Weitergabe des Brennmaterials an Dritte außerhalb des eigenen Haushaltes ist bei sonstigem Verlust des begünstigten Einkaufsrechtes unzulässig.

(11) Kauft der Angestellte die in Abs 10 angeführte Höchstmenge nicht oder nicht zur Gänze vom Betrieb ein, erhält er am Ende des Kalenderjahres pro Raummeter nicht in Anspruch genommenen Brennholzes eine Prämie von € 34,-. Wird anderes Brennmaterial eingekauft, gilt der entsprechende Heizwert.

(Abs 10 idF ab 1. Mai 2011)

(12) Als Haushalt im Sinne dieses Kollektivvertrages gilt jede Wohnungseinheit, in der mindestens 2 Personen leben oder die mindestens aus einer Küche und einem vollwertigen Wohnraum besteht, wenn daraus ein höherer Kostenaufwand in der Lebenshaltung entsteht. Verheirateten oder in Lebensgemeinschaft wohnenden Dienstnehmern, deren Partner im selben Betrieb beschäftigt sind, gebühren die Ansprüche nach Abs 1 bis 11 nur dann, wenn sie Haushaltsvorstand sind.

§ 11 Aufwandsentschädigungen

(1) Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstbereiches gebührt den Angestellten der Ersatz der Reise-

kosten und eine Tages- und Nächtigungsgebühr. Bei Bahnfahrten wird den Angestellten der Kategorie I-IV

die 2. Klasse, der Kategorie V und VI die 1. Klasse vergütet; bei Schiffsbenützung der 2. bzw der 1. Platz. Entsprechend ist bei anderen Verkehrsmitteln zu verfahren. Die Höhe der Tages- und Nächtigungsgebühr ist in der Anlage 2 festgesetzt. Falls voraussichtlich mit dem kollektivvertraglichen Nächtigungsgeld nicht das Auslangen gefunden werden kann, ist im Einzelfall vor Antritt der Reise das Einvernehmen über das Ausmaß des Auslagenersatzes mit dem Betrieb herzustellen. Die Auslagen sind bei Abrechnung zu belegen. Die angeführten Sätze des Tagesgeldes gebühren bei Dienstleistungen außerhalb des Dienstbereiches erst bei Überschreiten der vierstündigen Dienstleistung zur Hälfte und zur Gänze, wenn die achtstündige Dienstleistung überschritten ist. Für Auslandsreisen sind gesonderte Vergütungen zu vereinbaren. Bei länger andauernder Verwendung von Angestellten außerhalb des Dienstbereiches sind Teuerungszulagen entsprechend zu vereinbaren, welche die Mehrkosten der Lebenshaltung decken.

(2) Die den Angestellten bei Dienstantritt für sich und die Familienangehörigen erwachsenden Reise- und Umzugskosten werden vom Dienstgeber bei der Übersiedlung oder bei Dienstantritt zur Hälfte bezahlt, Umzugskosten nur für den angemessenen Hausrat; die zweite Hälfte zahlt der Dienstgeber als Vorschuß zur gleichen Zeit. Nach Ablauf der Probezeit oder bei Übernahme in das definitive Dienstverhältnis übernimmt der Dienstgeber auch die zweite Hälfte auf seine Rechnung. Wird das Dienstverhältnis während der Probezeit gelöst, ist der Dienstgeber nur dann zur Übernahme der zweiten Hälfte der Kosten verpflichtet, wenn die Gründe für die Lösung nicht in der Person des Angestellten liegen. Andernfalls ist die Hälfte der Kosten vom Angestellten dem Dienstgeber bei Beendigung des Dienstverhältnisses zurückzuzahlen; sie

kann dem Dienstnehmer auch von seinen fälligen Bezügen abgerechnet werden. Sofern über die Hälfte der zu leistenden Vergütung nichts vereinbart wurde, sind die tatsächlichen Kosten, beim Übersiedlungsgut die des angemessenen Hausrates, soweit sie nachgewiesen werden, zu vergüten. Bei Versetzung trägt der Dienstgeber die Übersiedlungskosten zur Gänze; hierbei ist auch eine Beschädigung des Umzugsgutes, welche durch die Übersiedlung nachweislich verursacht wurde, im angemessenen Umfange zu vergüten. Bei Dienstaustritt ist der Dienstgeber verpflichtet, die Zufuhr zur nächsten Bahnstation oder zur nächsten sonstigen Weiterbeförderungsstelle, soweit betriebseigene Transportmittel zur Verfügung stehen, beizustellen. Dies gilt jedoch nicht bei Kündigung durch den Dienstnehmer bzw bei Entlassung. Bei Übersiedlungen infolge Übertrittes von Angestellten in den Ruhestand oder von Witwen und Waisen, sobald diese die Dienstwohnungen räumen oder nach dem Tode von Dienstnehmern, die mindestens 10 Jahre im Betrieb beschäftigt waren, umziehen, gebührt die Vergütung der Umsiedlungskosten zur Gänze. Übersiedlungskosten werden bis an den neuen Wohnort im Inland oder bis zur Staatsgrenze auf dem kürzesten Wege zum Wohnort im Ausland getragen.

(3) Die Benützung von dienstnehmereigenen Kraftfahrzeugen für den Dienstgebrauch ist hinsichtlich der Fahrzeugart und hinsichtlich der jährlich zu fahrenden Kilometer betriebsweise zu vereinbaren. Für die Benützung des vereinbarten Fahrzeuges gebührt ein Kilometergeld, bei dessen Bemessung das im öffentlichen Dienst gewährte zugrunde zu legen ist. Für die Benützung eines dienstnehmereigenen Fahrrades wird eine Pauschalvergütung gewährt. Die Höhe der Pauschalvergütung ist in der Anlage 2 festgesetzt.

§ 12 Betriebliche Weiterbildung

Der Dienstgeber kann dem Angestellten für eine betrieblich notwendige Weiterbildung die erforderliche

Dienstfreistellung gewähren und die Kosten ganz oder teilweise übernehmen.

§ 13 Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuß

(1) Die Angestellten erhalten jährlich ein Weihnachtsgeld und einen Urlaubszuschuß. Die Weihnachtsremuneration beträgt 110 % des Gehaltes für den Monat Oktober und ist am 1. November auszuzahlen. Der Urlaubszuschuß beträgt 110 % des Gehaltes für den Monat Juli und ist am 1. Juli auszuzahlen.

(2) Zum Gehalt im Sinne des Abs 1 zählen auch allenfalls gebührende Zuschläge gemäß Pkt 12 der Anlage 2 sowie Zulagen gemäß Pkt 1 bis 3 der Zusatzbestimmungen der Anlage 4.

(3) Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres gebühren soviel Zwölftel des Weihnachtsgeldes und

des Urlaubszuschusses, als den Monaten der Dienstleistung dieses Jahres entsprechen. Angefangene Monate werden für voll angerechnet. Dienstverhinderungen wegen Krankheit und Unfallsfolgen sind wie Dienstleistungen anzurechnen.

(4) Bei Austritt vor dem 1. Juli bzw vor 1. November gilt als Berechnungsgrundlage für die aliquoten Teile

die Höhe des letzten vor dem Austritt bezogenen Gehaltes.

(5) Wird ein Arbeiter des Betriebes in das Angestelltenverhältnis übernommen, so ist die Zeit, die er während des Jahres als Arbeiter tätig war, bei Bemessung des Weihnachtsgeldes und des Urlaubszuschusses der eines Angestellten gleichzustellen und anzurechnen.

§ 14 Jubiläumsgaben

Die Angestellten erhalten:

- a) für ein 25-jähriges Dienstjubiläum 200 %
 - b) für ein 40-jähriges Dienstjubiläum 400 %
- des im Zeitpunkt des Jubiläums zustehenden Monatsbruttobehaltes. Für die Berechnung der 25- bzw

40-jährigen Dienstzeit zählen alle im Dienste der Stadt Wien effektiv zurückgelegten Zeiten. Im Falle des Ausscheidens mit Anspruch auf Abfertigung gebührt die Jubiläumsgabe gemäß lit b) bereits nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren.

§ 15 Abfertigung

(1) Den Dienstnehmern gebührt eine Abfertigung nach den Bestimmungen der § 22 und 22a GAng.G. mit der Maßgabe, daß Sachbezüge mit 100 vH des in der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses geltenden Kundmachung über die Bewertung der Sachbezüge für Zwecke des Abzuges vom Arbeitslohn, gültig für den Bereich der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland, festgesetzten Wertes in Anschlag zu bringen sind.

(Abs 1 idF 1. 5. 2013)

(2) Im Falle einer Übernahme in das Angestelltenverhältnis sind die beim selben Dienstgeber als Arbeiter zurückgelegten Dienstzeiten, falls sie nicht schon abgefertigt wurden, anzurechnen. Dabei ist das Abfertigungsausmaß für die als Arbeiter erbrachten Dienstzeiten unter Zugrundlegung des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses als Angestellter gebührenden Entgeltes nach den einschlägigen Bestimmungen der

jeweiligen Landarbeitsordnungen zu berechnen und der für die Angestelltendienstzeit gebührenden Abfertigung zuzurechnen. Das so zu errechnende Ausmaß der Abfertigung darf jedoch das Abfertigungsausmaß nicht übersteigen, das gebührt hätte, wenn die gesamte Dienstzeit als Angestellter erbracht worden wäre.

(3) An Stelle des Anspruches nach § 22 Abs 6 GAng.G. gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung in voller Höhe des im § 22 Abs 1 GAng.G. bezeichneten Betrages. Auf den über den gesetzlich normierten Abfertigungsanspruch hinausgehenden Anspruch sind die Ansprüche nach § 5 Abs 1 und 2 einschließlich des damit abgelösten Anspruches nach § 23 Abs 5 GAng.G. anzurechnen (siehe Anlage 3).

§ 16 Urlaub

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 30 Werktage, ab 20 Jahren 32 Werktage und ab 25 Jahren 36 Werktage.

(2) Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes (Grad der Behinderung von mindestens 50 vH), haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.

(Abs 2 idF 1. 5. 2013)

(3) Im übrigen gelten für den Urlaub die Bestimmungen des Abs I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl Nr 390/1976, betreffend die Verein-

heitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der Fassung der Bundesgesetze BGBl Nr 354/1981 und 81/1983.

§ 17 Rechtsschutz

Bei allen den Angestellten aus ihrem Dienstverhältnis und ihrer Dienstverrichtung erwachsenden Rechtsstreiten trägt der Dienstgeber die Kosten und gewährt

ihnen volle Schadloshaltung. Ausgenommen sind Rechtsstreite zwischen Angestellten und dem Dienstgeber.

§ 18 Aufrundung der Beträge

Entfällt ab 1. 5. 2009

§ 19 Zahlungsfristen

Das Bargehalt wird monatlich im Vorhinein gezahlt. Die Sachbezüge werden monatlich im Vorhinein ge-

leistet. Sondervergütungen sind nach Fälligkeit zu entrichten. Abweichendes kann vereinbart werden.

§ 20 Erlöschen der Ansprüche

Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf von

3 Monaten nach dem Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind.

§ 21 Schlichtung von Streitigkeiten

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen, bevor die Arbeitsgerichte angerufen werden, durch Vertreter der vertragsschließenden Teile geschlichtet werden.

§ 22 Schlussbestimmungen

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Vertrages treten alle bisher geltenden Bestimmungen außer Kraft. Übersteigen die bisherigen Gehaltsansätze die aufgrund dieses Vertrages gebührenden Bezüge, so erhalten die Angestellten die Bezüge nach diesem Vertrag und

zu ihnen einen Barbetrag in der Höhe des Unterschiedes als Barzulage. Bei allgemeinen Gehaltsänderungen sind auch die anderen Barvergütungen verhältnismäßig zu erhöhen oder zu senken.

ANLAGE 1

Gehaltstabelle

gültig ab 1. Juli 2015

Erhöhung um 1,77 % (kaufmännisch gerundet), mit Ausnahme der Bilanzremuneration

Kat.	Grund- gehalt	Berufsjahre														
		2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30
I/1	1.344,07															
I/2	1.404,46															
I/3	1.438,81															
II/1	1.589,77	1.618,93	1.641,82	1.673,06	1.689,72	1.748,02	1.804,24	1.863,58	1.919,80	1.972,90	2.033,28	2.092,63	2.151,97	2.209,23	2.266,49	2.322,71
II/2	1.635,58	1.660,57	1.687,63	1.713,66	1.737,61	1.795,91	1.849,01	1.906,26	1.965,61	2.019,75	2.078,05	2.137,39	2.195,70	2.257,12	2.309,17	2.365,40
II/3	1.680,34	1.707,42	1.733,45	1.758,43	1.783,42	1.836,51	1.895,85	1.949,99	2.006,21	2.065,55	2.124,90	2.183,20	2.237,34	2.295,65	2.354,99	2.407,04
III/1	1.719,91	1.743,86	1.768,84	1.796,95	1.820,90	1.878,16	1.936,46	1.991,64	2.052,02	2.108,25	2.162,38	2.224,84	2.280,02	2.339,37	2.393,51	2.449,73
III/2	1.768,84	1.791,74	1.818,81	1.842,76	1.870,87	1.926,05	1.984,35	2.043,69	2.099,91	2.156,13	2.218,60	2.269,61	2.325,83	2.384,14	2.443,48	2.499,70
III/3	1.807,36	1.831,31	1.858,38	1.881,28	1.909,39	1.969,78	2.022,87	2.079,09	2.139,48	2.195,70	2.257,12	2.311,26	2.366,44	2.425,78	2.478,87	2.538,22
IV/1	1.933,33	1.965,61	1.996,84	2.024,96	2.059,31	2.124,90	2.188,41	2.257,12	2.319,58	2.384,14	2.474,71	2.566,33	2.658,99	2.754,77	2.846,61	2.928,02
IV/2	2.031,20	2.060,35	2.092,63	2.124,90	2.155,09	2.220,68	2.286,27	2.347,70	2.412,24	2.477,83	2.571,53	2.662,11	2.755,81	2.851,70	2.937,18	3.029,79
IV/3	2.117,61	2.148,84	2.180,08	2.236,29	2.268,58	2.308,13	2.366,44	2.433,07	2.495,53	2.562,16	2.653,79	2.745,40	2.840,50	2.932,10	3.021,65	3.115,28
V/1	2.242,54	2.270,65	2.302,93	2.336,24	2.363,31	2.428,90	2.492,41	2.554,87	2.618,39	2.686,06	2.746,44	2.865,94	2.986,03	3.105,10	3.219,09	3.335,10
V/2	2.346,65	2.379,97	2.407,04	2.435,15	2.471,59	2.526,77	2.593,39	2.658,99	2.724,58	2.783,92	2.851,70	2.966,70	3.085,77	3.197,72	3.318,82	3.436,87
V/3	2.492,41	2.519,48	2.550,71	2.581,95	2.612,14	2.677,73	2.738,11	2.800,58	2.863,91	2.929,04	2.992,14	3.107,14	3.225,19	3.343,25	3.462,32	3.575,28
VI/1	2.833,38	2.892,41	2.952,45	3.075,59	3.201,79	3.330,02	3.454,18	3.575,28	3.705,55	3.829,71	3.999,66	4.171,65	4.343,65	4.511,57	4.684,57	4.852,50
VI/2	3.504,04	3.567,14	3.624,13	3.748,29	3.874,49	3.999,66	4.127,89	4.246,96	4.374,18	4.499,35	4.680,50	4.855,55	5.011,26	5.190,37	5.367,45	5.548,60
VI/3	4.070,90	4.132,98	4.188,95	4.315,15	4.441,34	4.566,52	4.687,63	4.816,88	4.916,61	5.047,89	5.237,19	5.435,64	5.633,07	5.800,99	5.991,30	6.193,82

ANLAGE 2

Stand 1. Juli 2015

Anhebung der Zulagen, mit Ausnahme von Punkt 11 (Bilanzremuneration) um 1,77 % kaufmännisch gerundet.

1. Zu § 8 Abs 2:

Die Ablöse beträgt **€ 110,25** monatlich.

2. Zu § 8 Abs 3:

Die Ablöse beträgt **€ 205,70** monatlich.

3. Zu § 10 Abs 5:

Das Wohnungsentgelt beträgt monatlich:

	ohne Haushalt	mit Haushalt
in Kategorie I–III	72,33	112,61
in Kategorie IV–VI	112,61	135,96

4. Zu § 10 Abs 6:

Die Ablöse beträgt **€ 377,12**.

5. Zu § 10 Abs 7:

Das Pauschale beträgt **€ 151,77**

6. Zu § 11 Abs 1:

Die Tages- und Nächtigungsgebühr beträgt:

	Tages- gebühr	Nächti- gungs- gebühr
Kategorie I–III	41,63	24,49
Kategorie IV und V	46,61	29,45
Kategorie VI	52,69	29,45

7. Zu § 11 Abs 3:

Die Pauschalvergütung beträgt **€ 42,89**.

8. Mehrleistungspauschale

Den Gutsverwaltern (Betriebsleitern), den Assistenten und Wirtschaftlern und dem Personal- und Finanzreferenten der Zentrale gebührt zur Abgeltung der Mehrleistungen eine Mehrleistungspauschale. Die Mehrleistungspauschale beträgt für Gutsverwalter (Betriebsleiter) für Tagüberstunden an Werktagen **€ 525,15** und für Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden **€ 266,88** monatlich. Auf die Dauer der Erfüllung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben für den biologischen Landbau tritt hiezu ein Zuschlag von 80 %.

Die Mehrleistungspauschale beträgt für Assistenten und Wirtschaftler für Tagüberstunden an Werktagen

€ 477,43 und für Sonn-, Feiertags- und Nachtüberstunden **€ 146,93** monatlich.

Diese Mehrleistungspauschale erhöht sich bei einer über mindestens sieben zusammenhängende Kalendertage andauernden Vertretung des Gutverwalters ab dem ersten Tag der Vertretung aliquot auf die Mehrleistungspauschale des Gutsverwalters.

Die Mehrleistungspauschale beträgt für den Personal- und Finanzreferenten der Zentrale **€ 525,15** monatlich.

9. Gewinnbeteiligung:

Als Gewinnbeteiligung werden für die Gutsverwalter von der Direktion nach Anhörung des Betriebsrates alljährlich Remunerationen bis zur Höhe von 2 % des Reingewinnes – zuzüglich eines weiteren Prozentes nach Gegenverrechnung eines allfälligen Vorjahresverlustes – beim zuständigen Gemeindeorgan beantragt.

10. Zehrgeld:

Für die ordnungsgemäße ganztägige Übergabe der Rübe an die Fabrik erhält der damit beauftragte Angestellte eine halbe Tagesgebühr.

11. Bilanzremuneration:

Für die an den Bilanzarbeiten beteiligten Angestellten gebührt eine Bilanzremuneration. Die Bilanzremuneration beträgt **€ 2.325,60**.

12. Gehaltszuschlag:

Nach einer 25jährigen ununterbrochenen Tätigkeit im Landwirtschaftsbetrieb der Stadt Wien und nach Vollendung des 53. Lebensjahres erhält der Angestellte einen Gehaltszuschlag von 5 % zu seinem Gehalt gemäß der Anlage 1.

13. Zulage für Hauptkassaführung

Der mit der Hauptkassaführung der Zentrale betraute Angestellte erhält eine Zulage von **€ 167,79** monatlich. Diese Zulage gebührt auch zum Weihnachtsgeld und zum Urlaubszuschuss gemäß § 13.

ANLAGE 3

Den gesetzlichen Erben, zu deren Erhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, ist die Abfertigung und das Sterbequartal einschließlich des Anspruches nach § 23 Abs 5 GAng.G. im nachstehenden Ausmaß zu gewähren:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses

	im Falle des § 5 Abs 1	im Falle des § 5 Abs 2
von 3 Jahren	das 4-fache	das 7-fache
von 5 Jahren	das 4,5-fache	das 7,5-fache
von 10 Jahren	das 5-fache	das 8-fache
von 15 Jahren	das 6-fache	das 9-fache
von 20 Jahren	das 9-fache	das 10,5-fache
von 25 Jahren	das 12-fache	das 12-fache

des dem verstorbenen Dienstnehmer für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes.

ANLAGE 4

Kategorieneinteilung

Geh. Stufe	Kategorie	
	Landwirtschaft	Kanzlei
I/1	Landw. Praktikanten mit fachth. Vorbildung im 1. Berufsjahr	Kanzleikräfte ohne fachth. Vorbildung im 1. Berufsjahr (unter 18 Jahren)
I/2	Landw. Praktikanten mit fachth. Vorbildung im 2. Berufsjahr	Kanzleikräfte über 18 Jahre ohne fachth. Vorbildung ab 1. Berufsjahr
I/3	Leerstufe	Kanzleikräfte ohne fachth. Vorbildung ab 3. Berufsjahr, Kanzleikräfte mit Handelsschule ab 1. Berufsjahr
II/1	Schaffer, Wirtschaftler, Gärtner, alle bis zum 6. Berufsjahr	Kanzleikräfte mit Matura ab 1. Berufsjahr, Kanzleikräfte mit Handelsschule ab 3. Berufsjahr, Kanzleikräfte ohne Fachausbildung ab 5. Berufsjahr
II/2	Schaffer, Wirtschaftler, Gärtner, alle ab 7. Berufsjahr; Winzer mit landw. Winterschule	Kanzleikräfte mit Matura ab 3. Berufsjahr oder mit Handelsschule ab 5. Berufsjahr, ohne Fachausbildung ab 10. Berufsjahr
II/3	Schaffer, Wirtschaftler, ab 14. Berufsjahr; Obergärtner, Oberwinzer, Kellermeister	Leerstufe
III/1	Adjunkten und Gärtner mit fachth. Vorbildung einer landw. Lehranstalt (Winter- oder Ackerbauschule) ab 1. Berufsjahr; qualifizierte Kanzleikräfte mit Material- und Naturalverrechnung	Kanzleiadjunkten (Winter- oder Ackerbauschule) ab 1. Berufsjahr; qualifizierte Kanzleikräfte mit Material- und Naturalverrechnung

Geh. Stufe	Kategorie	
	Landwirtschaft	Kanzlei
III/2	Adjunkten mit fachth. Vorbildung einer landw. Lehranstalt (Winter- oder Ackerbauschule) ab 5. Berufsjahr; Adjunkten mit fachth. Vorbildung einer höheren landw. Lehranstalt (landw. Mittelschule, als solche gelten die Schulen Mödling, Laa/Thaya, Wieselburg, Bruck/Mur u. a.) mit Absolutorium ab dem 1. Berufsjahr, Kellermeister mit gr. Wirkungskreis ohne vorgesetzten Angestellten in der Kellerwirtschaft	Kanzleiadjunkten (Winter- oder Ackerbauschüler); qualifizierte Kanzleikräfte, alle ab 5. Berufsjahr
III/3	Adjunkten mit fachth. Vorbildung einer landw. Lehranstalt (Winter- oder Ackerbauschule) ab 9. Berufsjahr; Adjunkten mit fachth. Vorbildung einer höheren landw. Lehranstalt (landw. Mittelschule) mit Absolutorium ab 5. Berufsjahr	Kanzleiadjunkten (Winter- oder Ackerbauschüler); qualifizierte Kanzleikräfte, alle ab 9. Berufsjahr, Buchhalter
IV/1	Adjunkten mit fachth. Vorbildung einer höheren landw. Lehranstalt (landw. Mittelschule) mit Absolutorium ab 9. Berufsjahr	Qualifizierte Kanzleikraft entweder mit Agenden der Grundstücksverwaltung ab dem 9. Berufsjahr oder mit Reifeprüfung

Geh. Stufe	Kategorie	
	Landwirtschaft	Kanzlei
IV/2	Adjunkten mit selbständigem Wirkungskreis; Oberwinzer, Obergärtner, Kellermeister, alle als Leiter einer Wirtschaftseinheit und mit fachth. Vorbildung; ohne fachth. Vorbildung ab 15. Berufsjahr in gleicher Verwendung	Selbständige Buchhalter bis 20 Berufsjahre, Hauptkassiere bis 10 Berufsjahre
IV/3	Wirtschaftsbereiter; Molkereileiter. Für Adjunkten Leerstufe	Selbständige Buchhalter ab 21 Berufsjahren in gleicher Verwendung. Hauptkassiere vom 10. bis 20. Berufsjahr
V/1	Verwalter bis 400 ha, selbständiger Weingutsverwalter als Leiter des Weingutes und der Kellerwirtschaft, alle ohne Unterschied der fachth. Vorbildung. Zentralwerkstättenleiter	Hauptkassiere über 20 Berufsjahre, Bilanzbuchhalter, Fachreferent in der Zentrale
V/2	Hochschulabsolventen ab 1. Berufsjahr; Ökonomieverwalter über 400 ha, ohne Unterschied der fachth. Vorbildung; Betriebsbaumeister	Bilanzbuchhalter über 10 Berufsjahren in gleicher Verwendung. Oberbuchhalterstellvertreter, Personalreferent
V/3	Ökonomieverwalter über 600 ha, Oberverwalter ohne Unterschied der fachth. Vorbildung	Personal- und Finanzreferent der Zentrale, Fachreferent in der Zentrale über 10 Berufsjahren

Geh. Stufe	Kategorie	
	Landwirtschaft	Kanzlei
VI/1	Gutsleiter, Oberverwalter, Angestellte in der Zentrale, alle mit Hochschulbildung	Leerstufe
VI/2	Leerstufe	Leerstufe
VI/3	Gutsinspektor, kaufmännischer Referent gleichzeitig als Direktorstellvertreter	
	Freie Vereinbarung, mindestens 30 % über Kat. VI/3	Leiter des Landwirtschaftsreferates
	Freie Vereinbarung, mindestens 50 % über Kat. VI/3	Direktor des Landwirtschaftsbetriebes

Zusätzlich gilt:

1. Sofern ein Angestellter der Kategorie II/3 als dienstführender Wirtschaftler verwendet wird, erhält er auf die Dauer dieser Verwendung eine Zulage in folgender Höhe:

bei Verwendung auf Höfen von 100 bis 200 ha die Ergänzung auf den Gehalt der Kategorie III/2,
bei Verwendung auf Höfen über 200 bis 400 ha die Ergänzung auf den Gehalt der Kategorie III/3 und
bei Verwendung auf Höfen über 400 ha die Ergänzung auf den Gehalt der Kategorie IV/1.

2. Ökonomieverwalter, denen kein Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis zugeteilt ist, erhalten eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages ihrer Einreihung auf Kategorie V, Gehaltsstufe 3, wenn ihr Betrieb eine Fläche von 400 ha Ackerbau oder 25 ha Weinbau übersteigt.

3. Der Oberverwalter der Ökonomie Lobau erhält nach einer vierzigjährigen Tätigkeit im Landwirtschaftsbetrieb eine Zulage in der Höhe von 40 vH des Differenzbetrages seiner Einreihung auf Kategorie VI, Gehaltsstufe 1.

Für die Gemeinde Wien:

Dr. Prochaska

Für die Gewerkschaft der Privatangestellten

Sallmutter

Katzian

Für die Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Land- und Fortswirtschaft

Ing. Vogl

Trausnitz

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

mitmachen – mitreden – mitbestimmen

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

Interessengemeinschaften der GPA-djp 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.

www.gpa-djp.at/interesse



work@professional für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



work@flex für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



work@social für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen



work@IT für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation



work@education für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen



work@external für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen



work@migration für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist



work@point-of-sale für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional** **work@flex** **work@social** **work@education** **work@migration**
 work@external **work@IT** **work@point-of-sale**

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at

Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 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.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at