KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte des Außendienstes der Versicherungsunternehmen

abgeschlossen am 21. August 1951

STAND 1. MÄRZ 2025

MEINE GEWERKSCHAFT

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte des Außendienstes der Versicherungsunternehmen

abgeschlossen am 21. August 1951

STAND 1. MÄRZ 2025

MEINE GEWERKSCHAFT

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

KV-Highlights:

- Für alle Beschäftigten im Außendienst konnten wir eine Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestentgelte von **3,6 %** erzielen.
- Die Kinderzulage wird um **2,9 %** erhöht.

Im Rahmenrecht konnten wir folgende Forderungen durchsetzen:

- Rechtsanspruch bei Pflegekarenz von bis zu 6 Monaten.
- Freistellung bei Bedrohungs-, Hilfs- oder Katastrophenlagen von bis zu fünf ganzen Arbeitstagen pro Jahr.
- Ausdehnung der Ansprüche bei Tod des Angestellten auf Lebensgemeinschaften, wenn diese mindestens 8 Monate nachweislich besteht.
- Authentische Interpretation zu § 3 Abs 3a: Ein etwaiger negativer Saldo, welcher sich aus unterjährigen Aufzahlungen auf das jährliche kollektivvertragliche Mindestengelt ergibt, kann nicht mit Provisionsansprüchen des folgenden Kalenderjahres gegengerechnet werden.

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

Inhalt

		Seite
§ 1	Räumlicher und sachlicher Geltungsbereich	7
§ 2	Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereiches	7
§ 2a	Gleichbehandlung	7
§ 3	Provision, Mindestentgelt	7
§ 4	Urlaub, Feiertagsruhe, Krankheit; Ausgleich des Provisionsentganges während des Urlaubes, der Feiertagsruhe und im Krankheitsfall; Sonderurlaub; Pflegekarenz	10
§ 4a	Arbeitszeit	11
§ 5	Kündigung und Abfertigung	12
§ 6	Provisionszahlung nach Auflösung des Dienstverhältnisses	12
§ 6a	*Anrechnung der Lehrzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche – ab 1. 3. 2023 in § 3 aufgelöst*	
§ 7	Sterbequartal	13
§ 8	Nebenbeschäftigung	14
§ 8a	Veränderungen in den Standesverhältnissen, Wohnungsänderung	14
§ 9	Provisionsabgabeverbot	14
§ 10	Aus- und Weiterbildung	14
§ 11	Fristen	14
§ 12	Vertragsdauer	15
§ 13	Ausfolgung des Kollektivvertrages	15
Zusatzprotokoll (2009)		16
Authentische Interpretation zu § 3 Abs 3a		16

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte des Außendienstes der Versicherungsunternehmen

abgeschlossen am 21. August 1951
zwischen dem

Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs
1030 Wien, Schwarzenbergplatz 7

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Versicherung
1030 Wien, Alfred Dallinger Platz 1

Stand 1. März 2025

§ 1 Räumlicher und Fachlicher Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) Räumlich für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich für alle dem Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs angehörigen Versicherungsunternehmen und deren inländische Betriebsstätten.

c) Persönlich für Angestellte, die akquisitorisch oder verkaufsorganisatorisch im Werbeaußendienst tätig sind.

§ 2 Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereiches

(1) Für die in § 1 bezeichneten Angestellten gelten die für den Innendienst jeweils in Kraft stehenden kollektivvertraglichen Vereinbarungen nicht.

(2) Wenn nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für den Innendienst dieser auf Personen zur Anwendung kommt, die auch in den Geltungsbereich nach § 1 des vorliegenden Kollektivvertrages fallen würden, entfällt die Anwendung des vorliegenden Kollektivvertrages zur Gänze.

§ 2a Gleichbehandlung

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.
Männliche und weibliche Angestellte sind hinsichtlich der Rechte und Pflichten aus diesem Kollektivvertrag gleichgestellt. Sämtliche aus diesem Kollektivvertrag Ehepartnern zustehende Ansprüche gelten auch für eingetragene Partner gem EPG.
(§ 2a gilt ab 1. 3. 2013)

§ 3 Provision, Mindestentgelt

(1) Die Entlohnung ist durch Einzelvertrag zu regeln.
Sieht der Einzelvertrag neben der Entlohnung auch eine separate Vergütung von Auslageersätzen (Reisekosten, Diäten, etc) vor, so wird ausdrücklich die Ermächtigung erteilt, dass durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs 1 Z 12 ArbVG Reisekostenersätze geregelt werden können, die auch die Festlegung von Taggeldern umfassen. Die Betriebsvereinbarung kann die Taggeldsätze abhängig von der Häufigkeit von Dienstreisen an bestimmte Orte oder innerhalb eines bestimmten Dienstortebereiches unterschiedlich hoch festsetzen. Durch Betriebsvereinbarung können auch günstigere Regelungen über die Verrechnung anteiliger Taggelder festgelegt werden, als sie in § 26 EstG enthalten sind.

Eine Dienstreise im Sinne des Kollektivvertrages liegt dann vor, wenn ein Angestellter über Auftrag des Arbeitgebers seinen Dienstort bzw im Falle eines Dienstortebereiches jenen Ort, welchem er arbeitsstättenmäßig (zB Landesdirektion, Regionaldirektion, etc) organisatorisch zugeordnet ist, zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt. Gleiches gilt, wenn er über Auftrag des Arbeitgebers soweit weg von seinem ständigen Wohnsitz (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnsitz (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann.
(Letzter Satz idF ab 1. 3. 2016)

(2) Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 7. 1999 begonnen hat und die zum 28. 2. 2023 das 23. Dienstjahr vollendet haben, werden ab 1. 3. 2023 in § 3 Abs 3 Stufe 7 eingestuft. Für jene Angestellte, die aufgrund innerbetrieblicher Regelungen Anspruch auf 12 Monatsentgelte sowie mehr als 2 Sonderzahlungen haben, kommt § 3 Abs 3 nicht zur Anwendung, sondern beträgt das durchschnittliche monatliche Mindestentgelt € 2.986,97 (Anmerkung: Stand 1. März 2025; dieser Wert wird jährlich mit der KV-Erhöhung valorisiert).
(idF ab 1. 3. 2025)

(3) Angestellte haben Anspruch auf ein Jahresmindestentgelt von der in nachstehender Staffel angeführten Höhe. Die Jahresmindestentgelte umfassen 12 durchschnittliche Monatsentgelte und 2 Sonderzahlungen (Abs 7). Der Arbeitgeber kann das Jahresmindestentgelt aber auch auf 12 durchschnittliche Monatsentgelte und mehr als 2 Sonderzahlungen aufteilen.

Stufe	Dienstjahr	Jahresmindestentgelt in Euro
1	1.– 3.	31.263,28
2	4.– 9.	32.671,89
3	10.–12.	34.416,61
4	13.–15.	37.035,64
5	16.–18.	39.406,96
6	19.–22.	41.796,77
7	ab dem 23.	44.261,15

(idF ab 1. 3. 2025)

(3a) Sollte die jeweilige einzelvertragliche Entlohnung gem § 3 Abs 2 KVA bzw in einem Monat das aufgrund einer Aufteilung des Jahresmindestentgeltes nach § 3 Abs 3 KVA errechnete durchschnittliche monatliche Mindestentgelt (exklusive Sonderzahlungen) unterschreiten, so hat der Angestellte Anspruch auf eine Zuzahlung in Höhe des diesbezüglichen Differenzbetrages. Das monatliche Mindestentgelt gem § 3 Abs 2 KVA bzw das Jahresmindestentgelt nach § 3 Abs 3 KVA wird dadurch in keinem Fall erhöht.

(4) Angestellte, die diesem Kollektivvertrag unterliegen und die in Abweichung zum Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag für den Außendienst Punkt 1., vereinbart am 7. Mai 1991, nicht überwiegend, sondern ausschließlich Tätigkeiten der Verkaufsleitung und direkten Verkaufsunterstützung des dem Kollektivvertrag Außendienst unterliegenden Werbeaußendienstes ausüben, haben Anspruch auf ein monatliches Mindestentgelt gem Abs 2 bzw Jahresmindestentgelt gem Abs 3 zuzüglich 20 % des jeweiligen Staffelsatzes, sofern die Summe der Provisionen aus Eigengeschäft im vorangegangenen Kalenderjahr € 872,07 nicht überschritten hat.
Diese Bestimmung ist sinngemäß auch auf Abs 7 (Sonderzahlungen) anzuwenden.

(5) Das in Abs 2 bzw Abs 3 festgelegte Mindestentgelt kann in Form eines Gehalts, einer Provisionsgarantie oder einer anderen Entlohnungsform gegeben werden, wobei sich das Mindestentgelt auch aus mehreren der genannten Einkunftsarten zusammensetzen kann.

(6) a) Anrechnung der Lehrzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche
Bei Ansprüchen und Rechten, die in diesem Kollektivvertrag von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängig sind, sind Lehrzeiten in Versicherungsunternehmen zu berücksichtigen.
(lit a war bis 1. 3. 2023 § 6a)

b) Nach einer Dienstzeit von 3 Jahren werden Dienstjahre als Angestellte innerhalb der Versicherungsbranche für die Einreihung in die Staffel des monatlichen Mindestentgelts gem Abs 2 bzw des Jahresmindestentgelts gem Abs 3 bis zu einem Ausmaß von max. 10 Jahren angerechnet. Wechselt der Angestellte innerhalb des eigenen Unternehmens in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages, erfolgt die Anrechnung sofort.
Diese Bestimmung gilt für Dienstverhältnisse, die ab 1. 1. 1994 begründet wurden bzw für Übertritte innerhalb des eigenen Unternehmens vom Innen- in den Außendienst ab 1. 1. 1994.
Angestellte, die ab 1. 3. 2022 eintreten, werden ab dem nächsten Monat in die Stufe 2 eingestuft, wenn sie innerhalb von 18 Monaten die BÖV-Außendienstprüfung erfolgreich abgelegt haben. Angestellte, die ab 1. 3. 2022 mit absolvierter BÖV-Außendienstprüfung eintreten, sind sofort in Stufe 2 einzureihen.
(Letzter Absatz gilt ab 1. 3. 2022)

(7) Außer den durchschnittlichen monatlichen Mindestentgelten nach Abs 2 bzw den sich aus einer Aufteilung nach Abs 3 ergebenden Monatsmindestentgelten für die einzelnen laufenden Kalendermonate gebührt dem Angestellten alljährlich eine Urlaubs- und eine Weihnachtssonderzahlung.
Die Urlaubssonderzahlung wird zur Hälfte spätestens am 1. April im Ausmaß des halben Mindestentgelts für März und spätestens am 1. Juli im Ausmaß des halben Mindestentgelts für Juni ausbezahlt.
Die Weihnachtssonderzahlung wird zur Hälfte spätestens am 1. Oktober im Ausmaß des halben Mindestentgelts für September und zur Hälfte spätestens am 1. Dezember im Ausmaß des halben Mindestentgelts für November ausbezahlt.
Angestellte nach Abs 3, deren Jahresmindestentgelt auf mehr als 14 Teile aufgeteilt ist, erhalten neben der Urlaubs- und Weihnachtssonderzahlung eine weitere Sonderzahlung (bei Teiler 15) oder weitere Son-

derzahlungen (bei einem größeren Teiler als 15) deren Fälligkeit im Kalenderjahr festzulegen ist.
Davon abweichend können die kollektivvertraglichen Sonderzahlungen jeweils als ganzer Bezug jeweils Ende Mai und Ende November ausbezahlt werden.
(Letzter Satz gilt ab 1. 3. 2011)

(8) Für die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen gem Abs 7. Das Jahresmindestentgelt gem Abs 3 ist daher im ersten Dienstjahr um die Höhe der in den ersten 6 Monaten nicht gebührenden Sonderzahlungen zu reduzieren.

(9) Bei Beginn und/oder Ende des Dienstverhältnisses während des Kalenderjahres gebühren die Sonderzahlungen anteilig. Die zu viel erhaltenen Sonderzahlungen können rückverrechnet werden.

(10) Als Beitrag zur Altersvorsorge erhalten alle Angestellten ab dem vollendeten 45. Lebensjahr eine Sonderzahlung in der Höhe von € 181,68 jährlich, auszahlbar erstmals mit dem Dezemberbezug des Kalenderjahres, in dem das dritte Dienstjahr vollendet wird. Dieser Anspruch besteht zur Gänze auch dann, wenn das Dienstverhältnis wegen Pensionierung während des Kalenderjahres gelöst wird.
Kein Anspruch besteht, wenn das Dienstverhältnis aus anderen Gründen als Pension während des Kalenderjahres gelöst wird. Für weibliche Angestellte, die im Dezember 1999 bereits einen Beitrag zur Altersvorsorge erhalten haben, bleibt der Anspruch weiter bestehen.
Diesem Betrag können nur jene Leistungen gegengerechnet werden, die als periodische Remuneration über die Ansprüche des KVA hinaus, regelmäßig gewährt werden und keinerlei persönliches Erfolgshonorar, Leistungsentgelt bzw Aufwandsentschädigung darstellen; ferner bestehende und zukünftige Zahlungen des Arbeitgebers zur Altersvorsorge.

(11) Die Abrechnung des Mindestentgelts erfolgt am Ende eines jeden Kalenderjahres; jedenfalls aber bei Endigung des Dienstverhältnisses.

(12) Neben dem Mindestentgelt haben die Angestellten, solange für ihr eheliches und uneheliches, Pflege- (iSd §§ 186 und 186a ABGB) und Adoptivkind eine gesetzliche Familienbeihilfe (unabhängig von wem) bezogen wird, ab dem 7. Dienstmonat Anspruch auf eine Kinderzulage in der Höhe von monatlich € 106,03 bzw jährlich € 1.484,42, wenn sie in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen für den Unterhalt dieser Kinder aufkommen. Bei Teilzeitbeschäftigten gebührt diese Kinderzulage im Verhältnis des vereinbarten Teilzeitausmaßes zu der im Rahmen der Normalarbeitszeit zu leistenden Dienstzeit.
(Werte gelten ab 1. 3. 2025 – Erhöhung 2,9 %)
Die Kinderzulage wird ab Bekanntgabe der anspruchsbegründenden Daten maximal sechs Monate rückwirkend ausbezahlt.
(Letzter Satz gilt ab 1. 3. 2010)
Bezieht einer der beiden Elternteile aus dem gleichen Titel auf Grund eines Dienst- oder Pensionsverhältnisses Zuwendungen vom gleichen Unternehmen oder von einem anderen Konzernunternehmen werden diese auf die Kinderzulagen nach diesem Kollektivvertrag angerechnet. Doch können in Härtefällen im Einvernehmen zwischen Direktion und Betriebsrat Ausnahmen vereinbart werden.
Soweit Betriebsvereinbarungen, andere Regelungen oder Einzelvereinbarungen der einzelnen Unternehmen eine höhere als die die gegenständliche kollektivvertragliche Kinderzulage vorsehen, werden diese wie bisher weiter bezahlt.

(13) In Erweiterung der Bestimmungen des § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) und des § 7c Väter-Karenzgesetz (VKG) werden Zeiten eines Karenzurlaubes nach dem MSchG und dem VKG bei der Festsetzung dienstzeitabhängiger Ansprüche dann als Dienstzeit angerechnet, wenn das Dienstverhältnis über den Monatsletzten des 6. Monats nach dem Ende eines vom Angestellten in Anspruch genommenen Karenzurlaubes fortbesteht.
Die Vorrückung im Sinne des durchschnittlichen monatlichen Mindestentgeltes bzw des Jahresmindestentgeltes bleibt auf jeden Fall gewahrt.
(Abs 13 gilt ab 1. 3. 2013)

(14) Gemäß § 26 Z 7 Einkommensteuergesetz 1988 besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern Beiträge für Arbeitnehmer an eine betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskasse – teilweise anstelle des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils ein Anspruch besteht – leisten. Die Betriebsparteien werden ermächtigt, die Gestaltung einer solchen Bezugsumwandlung und die Höhe (unter Beachtung der kollektivvertraglichen Mindestentlohnung) der umzuwandelnden Bezugsteile durch Betriebsvereinbarung in Ergänzung zu § 97 Abs 1 Z 18a bzw 18b Arbeitsverfassungsgesetz zu regeln. Bei Streitigkeiten über den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung sind die KV-Parteien schlichtend beizuziehen.*

**** Erläuterung***
Bezüglich der Ermächtigungsnorm in KVI und KVA für eine BKV-Lösung wird vereinbart, dass eine derartige Betriebsvereinbarung folgende Eckpunkte enthalten wird:

1. *Freiwilligkeit*
2. *Möglichkeit eines Widerrufs*
3. *Sozialversicherungspflicht der Beiträge (nach derzeitiger Gesetzeslage)*

4. Sicherstellung, dass durch Umwandlung keinesfalls das KV-Mindesteinkommen unterschritten wird (dh nur überkollektivvertragliche Bezüge können Gegenstand der Umwandlung sein)

5. Alle Ansprüche, die sich nach der Höhe des Engelts richten, werden auf Basis des Entgelts vor Umwandlung berechnet.

(Abs 14 gilt ab 1. 3. 2014)

§ 4 Urlaub, Feiertagsruhe, Krankheit; Ausgleich des Provisionsentganges während des Urlaubes, der Feiertagsruhe und im Krankheitsfall; Sonderurlaub; Pflegekarenz

(1) Hinsichtlich der Dauer des Erholungsurlaubes sowie der Dauer der Entgeltzahlung während der Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Urlaubsgesetzes. Bei Bemessung des Urlaubes ist die in anderen Dienstverhältnissen im EWR innerhalb des Versicherungsgewerbes zugebrachte Dienstzeit voll, die im EWR außerhalb des Versicherungsgewerbes verbrachte Dienstzeit bis zu 10 Jahren anzurechnen.

(1a) Begünstigte Behinderte iS des Behinderten-Einstellungsgesetzes (BeEinstG) gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von vier Werktagen in jedem Urlaubsjahr. Übersteigt das Ausmaß des gesetzlichen Urlaubs inklusive der Resturlaubsansprüche aus zurückliegenden Urlaubsjahren zuzüglich dieses Zusatzurlaubes am Beginn eines Urlaubsjahres 60 Werktage, so entsteht für das gesamte Urlaubsjahr kein Anspruch auf diesen Zusatzurlaub.

(2) Für die Berechnung des während der Dauer des Urlaubes, der Feiertagsruhe und während der durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung gebührenden Entgeltes gelten folgende Grundsätze:

1. Der Angestellte behält den Anspruch auf das Gehalt gemäß Abs 1.

2. Zum Ausgleich des Provisionsentganges während des Urlaubes, der Feiertagsruhe und im Krankheitsfall erhalten Angestellte für jeden Werktag, auf den entweder ein Urlaubstag oder ein gesetzlicher Feiertag oder eine Dienstverhinderung infolge Krankheit gemäß Abs 1 fällt: 1/300 der Abschlussprovision, die im Laufe der letzten 12 Monate durch selbständige Vermittlung von Lebens-, Kranken- und Sachversicherungen verdient wurde, und zwar einschließlich des im Bemessungszeitraum tatsächlich bezahlten Provisionsausgleiches im Urlaubs-, Feiertags- oder Krankheitsfalle; wenn jedoch die Erfassung der Abschlußprovision in der Unfall- und Schadenversicherung besonders schwierig oder unmöglich ist, erhält der Angestellte für jeden Werktag, auf den entweder ein Urlaubstag oder ein gesetzlicher Feiertag oder eine Dienstverhinderung infolge Krankheit gemäß Abs 1 fällt, 1 ½ % des auf die Unfall- und Schadenversicherung entfallenden auf Lohnkonto verrechneten durchschnittlichen Monatsbruttobezuges (Gehalt, Abschluß- und Folgeprovisionen) der letzten 12 Monate; nach dem 5. Dienstjahr verringert sich dieser Satz von 1 ½ auf 1 ¼ %. Als Bemessungsgrundlage der letztvorangegangenen 12 Monate kann einheitlich die Zeit vom 1. Mai des Vorjahres bis 30. April des laufenden Jahres angenommen werden; im Krankheitsfalle ist dieser Bemessungszeitraum vom letztvorangegangenen Monatsersten zurückzurechnen. Der Ausgleich des Provisionsentganges für die Feiertagsruhe eines Kalenderjahres ist mit dem Ende November oder Anfang Dezember fälligen Monatsbezug auszuzahlen.

3. Für eingesparte Werbungskosten wird bis zu einem Betrag von € 78,20 pro Werktag kein Abzug vorgenommen. Von dem darüber hinausgehenden Betrag werden 20 % des Provisionsdurchschnittes gem Z 2 oder die nachgewiesenen geringeren Werbungskosten für eingesparte Werbungskosten in Abzug gebracht.
(Z 3 idF ab 1. 3. 2025)

(3) Ereignisse, welche einen Angestellten an der Verrichtung seines Dienstes hindern, sind unverzüglich dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen und auf Verlangen nachzuweisen. Bei einer Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall hat der Angestellte, soweit zumutbar, am 4. Tage seiner Dienstverhinderung eine kassenärztliche Bestätigung oder die Bestätigung eines Amts- oder Gemeindearztes vorzulegen. In begründeten Ausnahmefällen ist der Arbeitgeber berechtigt, bereits ab dem 1. Tag der Dienstverhinderung des Angestellten eine entsprechende Bestätigung zu verlangen.

(3a) Bei nachfolgenden Anlässen ist ein Sonderurlaub gem § 8 Abs 3 AngG jedenfalls wie folgt zu gewähren:

bei eigener Eheschließung	3 Tage
bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister oder Eltern	1 Tag
bei Niederkunft der Ehegattin bzw Lebensgefährtin	2 Tage
bei Wohungswechsel, bei Bestehen oder Begründung eines eigenen Haushaltes	2 Tage
bei Tod der Ehegatten bzw lebensgefährten oder von Kindern	3 Tage

bei Tod der Eltern bzw Schwiegereltern ..... 2 Tage
bei Teilnahme an der Beerdigung von Großeltern oder Geschwistern ..... 1 Tag.

Als Kinder iS dieser Regelung gelten auch Kinder des/der Lebensgefährten/in.
Für Zeiten dieses Sonderurlaubs entsteht kein Anspruch gem § 4 Abs 2 Ziff 2
(Abs 3a gilt ab 1. 3. 2012)

(3b) Freistellung bei einem Großschadensereignis

1. Sofern der Angestellte bei einer oder mehreren Bedrohungs-, Hilfs-, oder Katastrophenlagen als freiwilliges Mitglied einer anerkannten Einsatzorganisation gemäß Auflistung des Bundesministerium für Inneres im Einsatz war und den konkreten Einsatzfall ohne unnötigen Aufschub zumindest formlos (zB per SMS, über Messengerdienste oder telefonisch) dem Arbeitgeber bekanntgegeben hat, werden ihm Dienstfreistellungen im Umfang einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit (entsprechend der individuellen Lage) in ganzen Tagen je Kalenderjahr gewährt.

2. Eine Bedrohungs-, Hilfs- oder Katastrophenlage liegt vor, wenn aufgrund des Umfanges von Ereignissen eine außergewöhnliche Schädigung von Menschen oder Sachen eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht.

3. Um dem Arbeitgeber eine allfällige Beantragung der Erstattung der während der Dienstfreistellung fortbezahlten Bezüge aus Mitteln des Katastrophenfonds zu ermöglichen, ist der Angestellte bei Aufforderung verpflichtet, dem Arbeitgeber die für den Erstattungsantrag erforderlichen Daten des Hilfs- bzw Katastropheneinsatzes bekannt zu geben.
Für Zeiten dieser Sonderdienstfreistellung entsteht kein Anspruch gem § 4 Abs 2 Z 2, außer es erfolgt eine Refundierung aus den Mitteln des Katastrophenfonds.

(Abs 3b gilt ab 1. 3. 2025)

(4) Hinsichtlich des Ersatzes des Provisionsverdienstentganges bei der Rückkehr aus der Elternkarenz/Elternteilzeit wird der durchschnittliche Provisionsbezug der letzten zwölf Monate vor Karenzzeit/Mutterschutz herangezogen
(Abs 4 gilt ab 1. 3. 2010)

(5) Angestellte können Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes entsprechend der Regelungen des § 1a VKG (Papamonat) in Anspruch nehmen, wenn sie bei ihrem Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag mindestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginndatum einbringen. Für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten, wird die Familienzeit voll angerechnet. Ein Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht während der Familienzeit jedoch nicht.
(Abs 5 gilt ab 1. 3. 2022)

(6) Anspruch auf Pflegekarenz

1. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14c AVRAG hat der Angestellte Anspruch auf Karenzierung des Dienstverhältnisses („Pflegekarenz") im Gesamtausmaß von bis zu sechs Monaten, wenn er zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz in einem Betrieb mit mehr als fünf Angestellten beschäftigt ist. Sobald dem Angestellten der Zeitpunkt des Beginns und die voraussichtliche Dauer der Pflegekarenz bekannt ist, hat er dies dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Auf Verlangen sind dem Arbeitgeber binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.

2. Für die Zeit der Pflegekarenz ruhen die gegenseitigen Hauptpflichten aus dem Dienstverhältnis, daher besteht für den Angestellten keine Arbeitspflicht und für den Arbeitgeber keine Entgeltpflicht und somit insbesondere keine Pflicht zur Leistung von laufenden Bezügen, von Sonderzahlungen und sonstigen Geld- oder Naturalentgelten, ausgenommen davon sind ausschließlich Folgeprovisionen. Die Pflegekarenz wird hinsichtlich aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten (zB Urlaubsanspruch, kollektivvertragliche Vorrückungen, Entgeltfortzahlungsdauer, Dauer der Kündigungsfristen etc), nicht angerechnet.

3. Die Beantragung sowie das Risiko der Gewährung des Pflegekarenzgeldes oder anderer sozialversicherungsrechtlicher Leistungen an den Angestellten liegt in dessen Verantwortung und Entscheidung.

4. Wurde für den/die zu betreuenden nahen Angehörigen bereits Pflegekarenz in Anspruch genommen, besteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur, sofern

a) gemäß § 14c AVRAG eine neuerliche Pflegekarenz zulässig wäre und
b) die maximale Dauer der Karenzierung sechs Monate nicht überschreitet.

(Abs 6 gilt ab 1. 3. 2025)

§ 4a Arbeitszeit

(1) Es gilt die gesetzliche Arbeitszeit.
Außer an Sonntagen und an den gesetzlichen Feiertagen herrscht am 24. Dezember und am 31. Dezember Arbeitsruhe. Der Reformationstag ist für Angehörige des evangelischen und der Lange Tag für Angehörige des mosaischen Glaubensbekenntnisses dienstfrei.

Für den 24. Dezember, den 31. Dezember, den Reformationstag und den Langen Tag besteht jedenfalls kein Anspruch nach § 4 Abs 2 Ziff 2.
(2. Absatz idF ab 1. 3. 2015)

(2) In Betrieben, in denen mehr als 20 Angestellte des Außendienstes beschäftigt sind, haben diese Angestellten bereits ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere die §§ 15h bis 15p MSchG und die §§ 8 bis 8h VKG) mit Ausnahme der Bestimmungen des § 15n MSchG und § 8f VKG (Kündigungs- und Entlassungsschutz), sofern zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung das Dienstverhältnis ununterbrochen 12 Monate gedauert hat. In diesem Fall darf aber das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung die wöchentliche Normalarbeitszeit um 50 vH nicht unterschreiten.
(Abs 2 gilt ab 1. 3. 2022)

§ 5 Kündigung und Abfertigung

(1) Es gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Angestellte, die Anspruch auf eine Alters oder Berufsunfähigkeitspension aus der Sozialversicherung haben und mindestens zehn Dienstjahre bei dem gleichen Dienstgeber verbracht haben, erhalten einen Zuschlag zur gesetzlichen Abfertigung in der Höhe von 25 % ihres monatlichen Mindestentgelts gemäß § 3 Abs 2 bzw des sich aus einer Aufteilung nach § 3 Abs 3 ergebenden Monatsmindestentgelts für den einzelnen laufenden Kalendermonat.

(2) Angestellte, die mindestens fünf Dienstjahre bei dem gleichen Dienstgeber verbracht haben, können vom Dienstgeber nur jeweils zum Ablauf eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

(3) Nach Erreichung des 50. Lebensjahres und 15 Dienstjahren im Unternehmen beträgt die Kündigungsfrist bei Arbeitgeberkündigung 6 Monate.

(4) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des in § 23 Abs 1 AngG bezeichneten Betrages und gebührt jedenfalls den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet war. Bei Witwen/Witwern wird dabei auf das Vorliegen einer gesetzlichen Unterhaltspflicht nicht Bedacht genommen. Den gesetzlichen Erben gleich gestellt sind die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte, sofern zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten die Lebensgemeinschaft ununterbrochen mindestens acht Monate bestanden hat. Dieser Umstand ist vom überlebenden Teil mittels Meldezettel aktiv nachzuweisen.
(Abs 4 idF ab 1. 3. 2025)

(5) Abfertigungen sind zum Zeitpunkt des Ablaufes der Kündigungsfrist fällig.
(Abs 5 gilt ab 1. 3. 2022)

§ 6 Provisionszahlung nach Auflösung des Dienstverhältnisses

(1) Die vereinbarte Folgeprovision bleibt dem Angestellten unter der Bedingung einer ununterbrochenen Dauer eines **diesem Kollektivvertrag unterliegenden** Dienstverhältnisses bei dem gleichen Dienstgeber durch mindestens 3 Jahre gemäß den folgenden Bestimmungen gewahrt, längstens jedoch bis zum Ablauf der ursprünglich vereinbarten Dauer der von ihm selbständig vermittelten Versicherungsverträge nach Maßgabe des Prämieneinganges; dabei werden nach Beendigung des Dienstverhältnisses eingetretene Prämienzuwächse nicht berücksichtigt.
(Abs 1 idF ab 1. 3. 2013)

(2) Insoweit dem Angestellten eine Folgeprovision unter Berücksichtigung des Abs 1 zusteht, beträgt diese nach Endigung des Dienstverhältnisses, längstens bis zu seinem Tode, 50 % jener Folgeprovision, auf die der Angestellte Anspruch hätte, wenn noch ein Dienstverhältnis bestünde.
Besteht bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf eine Alters oder Berufsunfähigkeitspension aus der Sozialversicherung, so erhöht sich der Prozentsatz auf 60 %. Dasselbe gilt bei Beendigung des Dienstverhältnisses infolge Krankheit oder Unglücksfall des Angestellten nach Ablauf des Zeitraumes, für den ein Entgeltanspruch gem § 8 Angestelltengesetz besteht.

(3) Endigt das Dienstverhältnis durch Tod oder stirbt der Angestellte nach Übertritt in den Ruhestand, bleibt der/dem nicht wieder verheirateten Witwe/dem Witwer nach dem Tod des Angestellten bzw Pensionisten und bei Ableben den minderjährigen gesetzlich unterhaltsberechtigten Waisen der Anspruch auf Folgeprovisionen der Dauer nach im Sinne des Abs 1 und in der Höhe von 50 % jener Folgeprovisionen, auf die der Angestellte Anspruch hätte, wenn noch ein Dienstverhältnis bestünde, gewahrt.
(1. Absatz idF ab 1. 3. 2012)
Als Witwe/Witwer gilt nur die/der mit dem Angestellten bzw Pensionisten im Zeitpunkt des Todes in aufrechter Ehegemeinschaft lebende Ehegattin/-gatte.
Diese Folgeprovisionen gebühren der Witwe/dem Witwer jedoch nicht –

1. wenn die Ehe in einem Zeitpunkt geschlossen wurde, in dem der Angestellte bereits Anspruch gemäß dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz auf eine Rente aus dem Versicherungsfall des Alters oder der geminderten Arbeitsfähigkeit hatte,
2. wenn die Ehe in einem Zeitpunkte geschlossen wurde, in dem der Angestellte bereits das 65. (60. Lebensjahr bei Frauen) Lebensjahr überschritten und keinen Anspruch auf eine in Z 1 bezeichnete Rente hatte,
3. wenn der Angestellte nach Vollendung des 55. Lebensjahres geheiratet hat und der Altersunterschied zwischen ihm und seiner Ehegattin/ihrem Ehegatten größer als 15 Jahre gewesen ist.

Diese Folgeprovisionen gebühren der Witwe/dem Witwer nach einem Pensionisten (bzw dessen Waisen) auch dann nicht, wenn der Pensionist vor dem 1. 1. 1964 verstarb.
Diese Regelungen kommen analog für hinterbliebene eingetragene Partner gem EPG zur Anwendung.
(Letzter Absatz gilt ab 1. 3. 2011)

(4) Kündigt der Dienstnehmer das Dienstverhältnis und betätigt er sich sodann für einen anderen Versicherungsvertreiber, so behält er den Anspruch auf die Hälfte der ihm gem Abs 2 zustehenden Folgeprovision.
(Abs 4 idF ab 1. 3. 2019)

(5) Es besteht kein Anspruch auf Folgeprovision oder auf Teile einer solchen, wenn der Angestellte etwas unternimmt, was eine Beeinträchtigung oder Schmälerung des Geschäftsbestandes oder der geschäftlichen Interessen oder des Ansehens des Dienstgebers zur Folge haben könnte.

(6) Ebenso besteht kein Anspruch auf Folgeprovision oder auf Teile einer solchen, wenn der Angestellte vom Dienstgeber vorzeitig entlassen wird (§ 27 Angestelltengesetz).

(7) Abweichungen von diesen Bestimmungen können für mit Versicherungsbeginn ab 1. 7. 2010 oder später vermittelte Versicherungsverträge durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat geregelt werden. Diese Abweichungen können insbesondere andere Anspruchsvoraussetzungen (beispielsweise Folgeprovisionen auch für näher zu bestimmendes zugewiesenes Geschäft), Folgeprovisionsausschlüsse oder eine andere Höhe der Folgeprovision an sich betreffen. Durch solche abweichende Betriebsvereinbarungen kann jedoch der Anspruch auf Folgeprovision bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis mit Anspruch auf Alters- oder Berufsunfähigkeitspension aus der Sozialversicherung (Abs 2 Satz 2 und Satz 3) weder dem Grunde noch der Höhe nach geschmälert werden.
Sollte eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, ist der Betriebsrat unter Wahrung des Daten- und Versicherungsgeheimnisses über die durchgeführte Übertragung bzw Verwendung der Folgeprovision zu informieren.

(8) Darüber hinaus bleibt es jedenfalls einer Betriebsvereinbarung vorbehalten, Provisionszahlungen im Sinne dieser Bestimmung nach Wahl des Angestellten in Pensionskassenbeiträge umzuwandeln.
(Abs 1, 7 und 8 gültig ab 1. 7. 2010)

§ 7 Sterbequartal

(1) Endet das Dienstverhältnis nach mindestens einjähriger Dienstzeit durch Tod des Angestellten, gebührt nachstehenden Personen ein Sterbequartal in Höhe des dreifachen monatlichen Mindestentgelts nach § 3 Abs 2 bzw des sich aus einer Aufteilung nach § 3 Abs 3 ergebenden Monatsmindestentgelts für den einzelnen laufenden Kalendermonat.

(2) Das Sterbequartal gebührt unabhängig von der allfälligen gesetzlichen Abfertigung nach § 23 Abs 6 Angestelltengesetz demjenigen, der die Begräbniskosten zur Gänze oder im wesentlichen bestritten hat, wenn er folgendem Personenkreis angehört:

1. Der Hinterbliebene, nicht geschiedene Eheteil; ist ein solcher nicht vorhanden, die Person, mit der der Angestellte seit mindestens 8 Monaten ununterbrochen in Lebensgemeinschaft gelebt hat;
2. unterhaltsberechtigte und entsprechend unterstützte Eltern;
3. die Kinder und deren Nachkommen;
4. die Geschwister und deren Nachkommen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben und von ihm unterstützt wurden.

(3) In Ermangelung von anspruchsberechtigten Hinterbliebenen wird demjenigen, der die Begräbniskosten aus eigenem bestritten hat und dies bei sonstigem Ausschluss unter entsprechendem Nachweis binnen 3 Monaten nach dem Tod des Angestellten schriftlich beim Arbeitgeber geltend macht, eine Vergütung der aufgewendeten Begräbniskosten bis zur maximalen Höhe des Sterbequartals gewährt. Mehrere solche Personen erhalten die Vergütung anteilsmäßig im Verhältnis der von ihnen nachweislich getragenen Kosten.

(4) Wurden die Begräbniskosten von keiner Person aus dem Kreise des Abs 2 getragen und erfolgte auch keine rechtzeitige Anspruchsgeltendmachung im Sinne

des Abs 3, gebührt das Sterbequartal der ersten vorhandenen Person des in Abs 2 angeführten Personenkreises in der dort bezeichneten Reihenfolge. Bei mehreren gleichrangigen Personen gebührt das Sterbequartal zu gleichen Teilen nach Köpfen.

(5) Die Rangordnung, nicht aber die übrigen Anspruchsvoraussetzungen, kann vom Angestellten durch eigenhändig geschriebene und unterschriebene, beim Arbeitgeber hinterlegte Erklärung geändert werden.

(6) Der allfällige Anspruch auf Abfertigung nach § 23 Abs 6 Angestelltengesetz wird durch das Sterbequartal nicht berührt.

§ 8 Nebenbeschäftigung

Jede selbständige oder unselbständige Nebenbeschäftigung ist vor Beginn schriftlich zu melden. Nebenbeschäftigungen, die an der gewissenhaften Erfüllung der Dienstpflichten hindern oder die Vermutung einer Befangenheit oder Interessenkollision hervorrufen könnten, sind untersagt.

§ 8a Veränderungen in den Standesverhältnissen, Wohnungsänderung

(1) Alle Veränderungen in den Standes- und Familienverhältnissen sind dem Arbeitgeber unter Vorlage geeigneter Urkunden unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die infolge solcher Veränderungen zu gewährenden Zulagen gebühren erst vom Tage der erfolgten Verständigung an, wenn der Angestellte die Verständigung schuldhaft verzögert hat. Ebenso sind Wohnungsänderungen unverzüglich schriftlich bekannt zu geben. Solange eine solche Bekanntgabe nicht erfolgt ist, können Mitteilungen an den Angestellten an seine alte Wohnadresse rechtswirksam vorgenommen werden.

(2) Alle am Versicherungs- oder Rückversicherungsvertrieb mitwirkenden Personen haben wesentliche Änderungen in den privaten Verhältnissen bekanntzugeben, wenn diese eine Beeinträchtigung der Erfüllung ihrer Dienstpflichten aufgrund versicherungsaufsichtsrechtlicher und regulatorischer Vorgaben bedeuten könnte (zB Ausschließungsgründe iSd § 13 GewO, Insolvenzeröffnung, Strafverfolgung aus dem Bereich der Eigentums-, Finanz-, Abgaben- und Kridadelikte).
(Abs 2 gilt ab 1. 3. 2025)

§ 9 Provisionsabgabeverbot

Dem Angestellten ist verboten, Versicherungsnehmern oder Versicherten oder deren Arbeitgebern bzw Einrichtungen für die Vermittlung von Versicherungen, Provisionen oder ähnliche Vergütungen mittelbar oder unmittelbar einzuräumen.

§ 10 Aus- und Weiterbildung

Das Versicherungsunternehmen hat dafür Sorge zu tragen, dass die von ihr aufgenommenen Außenangestellten sowohl nach der theoretischen als auch nach der praktischen Seite hin eine ausreichende Schulung erfahren.
Alle diesem Kollektivvertrag unterliegenden Angestellten haben nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften sowie der inhaltlichen und organisatorischen Vorgaben durch das Versicherungsunternehmen die jeweils angebotenen Schulungs- und laufenden beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu absolvieren, um die jeweils erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erlangen.
(Letzter Abs gilt ab 1. 3. 2019)

§ 11 Fristen

(1) Ansprüche aus den diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnissen sind bei sonstigem Ausschluss innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses, im Zweifel also nach Ablauf der Kündigungsfrist gerichtlich geltend zu machen soweit nicht kürzere Ausschlussfristen im Gesetz oder in diesem Kollektivvertrag festgesetzt sind.

Das gilt nicht, wenn zwingende gesetzliche Regelungen (wie zB § 176 VersVG) andere Rückrechenzeiträume vorsehen.
(Letzter Absatz gilt ab 1. 5. 2009)

(1a) Abrechungen wie zB Provisionsabrechnung, Gehaltszettel und sonstige Unterlagen können auch elektronisch übermittelt werden.
(Abs 1a gilt ab 1. 3. 2011)

(2) Provisionsabrechnungen sowie die Verrechnung des Urlaubsentgeltes und des Entgeltes im Krankheitsfalle können nur binnen 12 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung schriftlich beanstandet werden. Nicht bemängelte Abrechnungen gelten als genehmigt.

§ 12 Vertragsdauer

Dieser Kollektivvertrag kann mit dreimonatiger Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendervierteljahres beiderseits gekündigt werden.

§ 13 Ausfolgung des Kollektivvertrages

Der Arbeitgeber hat jedem Angestellten des Außendienstes ein Exemplar dieses Kollektivvertrages auszuhändigen bzw in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.
(§ 13 idF ab 1. 5. 2009)

Wien, 17. Februar 2025

VERBAND DER VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN ÖSTERREICHS

Mag. Rémi Vrignaud
Präsident

Mag. Christian Eltner
Generalsekretär

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Versicherungen

Michael Arch
Vorsitzender des WB 24

Anita Palkovich
Wirtschaftsbereichssekretärin

ZUSATZPROTOKOLL

zu der zwischen dem Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs (VVO) einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Versicherungen (GPA-DJP), andererseits am 1. April 2009 getroffenen Vereinbarung für Angestellte des Außendienstes der Versicherungsunternehmen.

1. Sofern sich das kollektivvertragliche Mindestentgelt auch aus einer dienstalter-, leistungs- und erfolgsunabhängigen sowie gleichmäßigen Entlohnungsart (sog. „Fixum") zusammensetzt, so wird diese Einkunftsart „Fixum" einmalig ab 1. Mai 2009 jeweils monatlich um € 12,– erhöht.
Diesem Betrag können ab diesem Zeitpunkt sämtliche Erhöhungen gegengerechnet werden, die der Dienstgeber aufgrund freiwilliger Valorisierungen der Einkunftsart „Fixum" gewährt.

2. Die im Ergebnis der Kollektivvertragsverhandlungen für den Außendienst vom 1. April 2009 unter Punkt I angeführte Einkunftsart „Fixum" wurde ausdrücklich einmalig verhandelt und stellt kein Präjudiz für künftige KV-Verhandlungen dar.

AUTHENTISCHE INTERPRETATION

zu § 3 Abs 3a

vom 17. Februar 2025 der Kollektivvertragsparteien, dem Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs (VVO) einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, andererseits:

Ein etwaiger negativer Saldo, welcher sich aus unterjährigen Aufzahlungen auf das jährliche kollektivvertragliche Mindestengelt ergibt, kann nicht mit Provisionsansprüchen des folgenden Kalenderjahres gegengerechnet werden.

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at

Familienname | Vorname | Titel | geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers/inter/offen

- ☐ Angestellte:r
- ☐ Arbeiter:in
- ☐ Zeitarbeitskraft

- ☐ Lehrling Lj
- ☐ Schüler:in
- ☐ Student:in

- ☐ freier Dienstvertrag
- ☐ geringfügig beschäftigt
- ☐ Werkvertrag
- ☐ Zweitmitgliedschaft

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni | Branche | Gehaltshöhe brutto | GPA-Beitritt MM.JJJJ

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni | PLZ | Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)
Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC | Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**
Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter **www.oegb.at/datenschutz**) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum | Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname | Vorname | Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation 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 umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/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

Unseren 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.

Familienname | Vorname | Titel

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer | E-Mail

Berufsbezeichnung | Betrieb

Datum/Unterschrift

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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.

MEINE GEWERKSCHAFT

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