

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten in den Fahrschulen Österreichs

GÜLTIG AB 1. APRIL 2015



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 in den Fahrschulen Österreichs

GÜLTIG AB 1. APRIL 2015

Die Kommentierung ist kursiv gedruckt

**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
Geschäftsbereichsleiter

Das Verhandlungsergebnis 2015 im Überblick

1. Gehaltsrechtlicher Teil:

- Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter der Fahrlehrer und Fahrerschullehrer werden mit Wirksamkeit vom 1.4. 2015 um € 42,50 erhöht, die der Büroangestellten um € 43,50.
- Dies entspricht einer durchschnittlichen Erhöhung von 2,12 %.
Die sich ergebenden Beträge sind kaufmännisch zu runden.
- Die Zulagen und Aufwandsentschädigungen bleiben unverändert.
- Erhöhung der IST-Gehälter um € 40,-
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 2,74 %.

2. Rahmenrechtlicher Teil:

Eine redaktionelle Anpassung der Definition in **Artikel V. (Überstunden und Überstundenentlohnung)** wird vorgenommen. Ziffer 3 lautet neu:

„Sonntagsarbeit (ausgenommen Fahrsicherheitstraining auf dafür genehmigten Übungsplätzen) wird mit einem Grundstundenlohn und einem Zuschlag von 100 % entlohnt.“

Die Formulierung der Leiterzulage in Artikel XI.

(Gehaltsordnung) Abschnitt B Ziffer 1 lit b1 orientiert sich am Begriff des Fahrerschulleiters gem § 113 KFG und wird neu definiert:

„Fahrerschullehrer, die gleichzeitig nach § 113 KFG bestellte Fahrerschulleiter sind, erhalten eine monatliche Zulage von“

Die Formulierung der Theoriezulage in Artikel XI.

(Gehaltsordnung) Abschnitt B Ziffer 1 lit b2 orientiert sich am Aspekt der Gruppengröße und wird konkretisiert:

„Fahrerschullehrer erhalten für die Abhaltung eines theoretischen Unterrichts im Rahmen des § 64b Abs 4 KDVG, an dem mehr als 5 Kunden teilgenommen haben, eine Zulage von“

Der Art XI. Gehaltsordnung A. Allgemeiner Teil Punkt 11 wird abgeändert:

„Für die Vorrückung in das nächst höhere Berufsjahr wird die erste Elternkarenz im Dienstverhältnis, die nach dem 31. 5. 2013 beginnt, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 12 Monaten angerechnet.“

Geltungsbeginn: 1. April 2015.

Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Überblick Verhandlungsergebnis	5	XII. Kündigung	16
I. Geltungsbereich	7	XIII. Verfall von Ansprüchen	17
II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	7	XIV. Günstigkeitsklausel	17
III. Besondere Pflichten und Rechte	8	XV. Schiedskommission	17
IV. Arbeitszeit	8	1. Protokoll der Schiedskommission /	
V. Überstunden und Überstundenentlohnung	9	Schiedsspruch	18
VI. Überstundenverfall	10	2. Protokoll der Schiedskommission /	
VII. Urlaub	11	Schiedsspruch	18
VIII. Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremunera-		3. Protokoll der Schiedskommission /	
tion	11	Schiedsspruch	19
A. Urlaubsbeihilfe	11	XVI. Empfehlungen	19
B. Weihnachtsremuneration	12	Anhang (Muster-Dienstzettel)	21
C. Anrechnungsklausel	12		
IX. Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstver-			
hinderung	12		
X. Jubiläumsgeld	13		
XI. Gehaltsordnung	13		
A. Allgemeiner Teil	13		
B. Gehaltstafeln	14		
C. Istgehaltsregelung	15		
D. Reiseaufwandsentschädigungen	16		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen am 24. März 2015 zwischen der **Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Transport und Verkehr, Fachverband der Fahrschulen und des Allgemeinen Verkehrs**, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der**

Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Verkehr, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

Die Kollektivvertragsparteien erklären, alle zweckdienlichen Maßnahmen zu ergreifen, die der Sicherung des Berufsstandes dienen.

I. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:

für alle Bundesländer Österreichs.

2. Fachlich:

für sämtliche Fahrschulbetriebe, mit einer Fahrschulbewilligung gemäß § 108 Kraftfahrzeuggesetz (KFG), die dem Fachverband der Fahrschulen und des Allgemeinen Verkehrs, Berufszweig der Fahrschulen, angehören.

idF ab 1. April 2014

3. Persönlich:

für alle den Bestimmungen des Angestelltengesetzes unterliegenden Dienstnehmern obiger Betriebe. Wenn im Folgenden von Angestellten, Fahrlehrern, Fahrschullehrern oder Büroangestellten gesprochen wird, sind beide Geschlechter gemeint.

Das Angestelltengesetz findet Anwendung, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die vorwiegend kaufmännische oder höhere nichtkaufmännische Dienste bzw. Kanzleiarbeiten sind. Eine bestimmte Mindeststundenanzahl ist nicht mehr notwendig.

Es fallen daher auch „geringfügige Beschäftigungsverhältnisse“ unter die Bestimmungen des Kollektivvertrages. Für Lehrlinge gelten neben den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages insbesondere das BAG und das KJBG. Jede erfolgte Einstellung eines

Dienstnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen (gemäß § 99 Abs 4 ArbVG). Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Dienstnehmers, das Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Dienstverhältnisses zu enthalten (Anhang, Seite 21). Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit – ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung von Fristen – sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer gelöst werden (Probezeit muss ausdrücklich vereinbart sein – § 19 AngG).

Die Probezeit für Lehrlinge darf höchstens 3 Monate betragen (§ 15 Abs 2 BAG).

Jeder Dienstnehmer hat aufgrund des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) und des Kollektivvertrages Anspruch auf einen Dienstzettel (Muster siehe Anhang, Seite 21). Dies gilt selbstverständlich auch für Dienstnehmer in jenen Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist bzw die Errichtung eines Betriebsrates aufgrund der Beschäftigtenanzahl (unter 5 Dienstnehmer) nicht möglich ist. Wichtig: Hat das Dienstverhältnis bei In-Kraft-Treten des AVRAG bereits bestanden, kann ein Dienstzettel verlangt werden, wenn nicht bereits ein Dienstzettel oder Dienstvertrag, der alle Angaben des § 2 AVRAG enthält, ausgestellt wurde. Der Dienstgeber ist verpflichtet den Dienstzettel (Anhang, Seite 21) binnen zwei Monaten ab Verlangen auszustellen.

II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. April 2015** in Kraft und ist gültig bis 31. März 2016.

2. Der arbeitsrechtliche Teil dieses Kollektivvertrages kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalenderjahres gelöst werden. Der gehaltsrechtliche Teil (Abschnitt XI) dieses

Kollektivvertrages ist unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates kündbar. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

III. BESONDERE PFLICHTEN UND RECHTE

1. Die Tätigkeit des Lehrpersonals erstreckt sich sowohl auf die Unterrichtserteilung als auch auf Wagenpflege, kleinere Reparaturen, Garagierungsarbeiten, Büroarbeiten uÄ.
2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Lehrpersonal innerhalb von 5 Jahren eine mindestens 20-stündige fachliche Weiterbildung im Bereiche des Ausbildungswesens, die von einem der beiden Kollektivvertragsparteien zur Anerkennung auf obige 20-stündige Weiterbildungsverpflichtung als geeignet anerkannt wurde, zu ermöglichen.
3. Die Angestellten sind verpflichtet, an den Weiterbildungsseminaren auf Anordnung des Dienstgebers teilzunehmen. Soweit die Seminare in der arbeitsfreien Zeit stattfinden, ist der Dienstgeber nur verpflichtet, die dem Angestellten erwachsenen Kosten zu ersetzen, Voraussetzung ist, dass das Seminar zur Gänze besucht wurde, ausgenommen jene Fälle, die im § 8 (1) und (3) AngG geregelt sind.
4. Das Lehrpersonal hat den Weisungen des Fahrchulleiters in Fragen der Unterrichtserteilung Folge zu leisten.
5. Die Angestellten haben alle ihnen übertragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt zu verrichten, das ihnen übergebene Material zu schonen und sachgemäß zu handhaben. Sie haften dafür im Rahmen der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.
6. Den Angestellten ist untersagt:
 - a) Jede Art von einschlägiger Unterrichtserteilung, ausgenommen die Aus- und Weiterbildung des Fahrschulpersonals im WIFI bzw BFI, sei es entgeltlich oder unentgeltlich, ohne Zustimmung des Dienstgebers.
 - b) Erteilung des theoretischen oder praktischen Unterrichtes in anderen Lehranstalten ohne Genehmigung des Dienstgebers.
 - c) Privatfahrten mit Schulfahrzeugen ohne Zustimmung des Dienstgebers.
7. Die Nichteinhaltung obiger Bestimmungen bildet einen wichtigen Grund für die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 AngG.
8. Schul- und Übungsfahrten auf Fahrzeugen, die keine Schulfahrzeuge sind, ist das Lehrpersonal berechtigt abzulehnen, ausgenommen Ausbildungsfahrten im Zusammenhang mit der vorgezogenen Lenkerberechtigung der Klasse B (L17) und Perfektionsfahrten im Rahmen der Mehrphasenausbildung. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung berechtigt zum Austritt nach § 26 AngG. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass diese Regelung auch auf die Ausbildungsfahrten im Rahmen der neuen „dualen Ausbildung“ Anwendung findet.
9. Die für die Motorradausbildung notwendige Schutzkleidung ist gemäß § 17 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes dem Lehrpersonal zur Verfügung zu stellen und nach Notwendigkeit in regelmäßigen Abständen (mindestens zweimal jährlich), jedenfalls vor Trägerwechsel, zu reinigen. Die Kosten der Reinigung trägt der Dienstgeber.
10. Jedem Angestellten ist bei Dienstantritt, in weiterer Folge bei jeder Veränderung der im Dienstzettel getroffenen Vereinbarungen, ein ausgefüllter Dienstzettel auszufolgen. (Ein Muster befindet sich im Anhang des Kollektivvertrages, Seite [21](#)). Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in § 2 Abs 2 und 3 AVRAG genannten Angaben enthält.

IV. ARBEITSZEIT

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Mittagspause 40 Stunden. Die Arbeitszeit kann in einem maximal jährlichen Durchrechnungszeitraum durchgerechnet werden, wobei die Normalarbeitszeit wöchentlich 48 Stunden nicht überschreiten darf. Geringere Durchrechnungszeiträume können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Im Rahmen dieser Arbeitszeit ist die 4-Tage-Woche mit täglich höchstens 10 Stunden möglich.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit wird zwischen Dienstgeber und Angestellten vereinbart. Abweichend kann die Lage und die Dauer der Normalarbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

- 1.1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,

- 1.2. dem Angestellten die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
- 1.3. berücksichtigungswürdige Interessen des Angestellten dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
- 1.4. keine Vereinbarung entgegensteht.

Der kleinste Teil des Mehrstundenabbaues darf nicht unter einem Arbeitstag liegen. Der Verbrauch dieser Stunden ist mindestens 4 Wochen vorher zwischen Dienstgeber und Angestellten, bei Bestehen eines Betriebsrates unter Mitwirkung des Betriebsrates, zu vereinbaren.

Der Dienstgeber hat dem Angestellten einmal im Monat in geeigneter Form eine Aufstellung über die geleisteten Mehrstunden zu übergeben.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit für das Lehrpersonal (ausgenommen für Fahrsicherheitstraining auf dafür geeigneten Übungsplätzen) ist auf die Tage Montag bis Freitag innerhalb der im Punkt 4 gezogenen Grenzen zu verteilen.

3. Dem Lehrpersonal (FL + FSL) ist die bisher gemäß § 863 ABGB (Gewohnheitsrecht) bestehende bezahlte unterrichtsfreie Zeit nach Unterrichtslektionen auch für die Zukunft zu gewähren. Diese Regelung gilt für jene Betriebe, welche diese bereits vor dem 31. 3. 1989 hatten.

Für alle Betriebe gilt, sofern der 1. Absatz keine günstigere Regelung ergibt, für das Lehrpersonal am Vormittag und Nachmittag eine bezahlte unterrichtsfreie Zeit von mindestens je insgesamt 15 Minuten. Allfällige zum 31. 3. 1989 bezahlte Pausen sind auf die unterrichtsfreie Zeit anzurechnen. Im Hinblick auf die obgenannte Regelung empfehlen die Kollektivvertragspartner, während der Fahrlektionen nicht zu rauchen.

4. Die tägliche Arbeitszeit ist ausschließlich der Mittagspause in zusammenhängender Form für Fahrleh-

rer in der Zeit von 7 bis 19 Uhr und für Fahrschullehrer 2-mal in der Woche in der Zeit von 7 bis 19 Uhr und 3-mal in der Woche in der Zeit von 10 bis 21 Uhr festzusetzen. Abweichende Regelungen innerhalb des Zeitraumes von 6 bis 20 Uhr können einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Angestellten getroffen werden.

5. Wegen der gesetzlichen Notwendigkeit, Führerscheinwerber auch in Fahrten bei Dämmerung oder Dunkelheit auszubilden, kann die Arbeitszeit bis 22 Uhr, während der Dauer der Sommerzeit bis 24 Uhr, vereinbart werden. In diesem Fall gebührt ab 20 Uhr ein 100 %iger Nachtzuschlag analog zu Punkt V/2 dieses Kollektivvertrages. Fällt mit dem Nachtzuschlag auch ein Überstundenzuschlag an, gebührt nur der 100 %ige Nachtzuschlag. Der Nachtzuschlag kann nicht durch Freizeit abgegolten werden.

6. Die tägliche Mittagspause beträgt 1 Stunde innerhalb des Zeitraumes von 12 bis 14 Uhr, an Tagen der Lenkerprüfung bis 15 Uhr. Abweichende Regelungen können einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Angestellten getroffen werden.

7. Die unter IV, Punkt 1 festgesetzte Normalarbeitszeit ist innerhalb des unter IV, Punkt 2 genannten Rahmens unter Berücksichtigung des Punktes 3 im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Angestellten festzusetzen.

8. Wird der Angestellte zu einem Außenkurs oder zu einer Dienstleistung an einem anderen Standort des Fahrschulinhabers entsandt, so wird die Arbeitszeit vom Antritt der Fahrt bis zur Rückkehr zum Standort gerechnet. Bei mehreren Standorten des Dienstgebers ist ein Standort einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Angestellten zu vereinbaren, an dem der Dienst anzutreten ist, der nur mit Zustimmung beider geändert werden kann.

V. ÜBERSTUNDEN UND ÜBERSTUNDENENTLOHNUNG

1. Jede vom Dienstgeber angeordnete Dienstleistung, welche den im Abschnitt IV für die Einteilung der täglichen Arbeitszeit vorgesehenen Zeitraum überschreitet, ist als Überstunde zu entlohnen. Diese Bestimmungen gelten nicht für Teilzeitbeschäftigte, unbeschadet der Bestimmungen des § 6 Arbeitszeitgesetz.

2. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grund-

stundenlohn beträgt 1/160 des Bruttomonatsgrundgeltes.

Der Überstundenzuschlag beträgt

in der Zeit von 20 bis 6 Uhr 100 %
 in der Zeit von 6 bis 20 Uhr 50 %

Überstunden können einvernehmlich auch in Freizeit abgegolten werden. Für diesen Fall gebührt sinngemäß der gleiche Zeit- oder Geldzuschlag wie bei finanzieller Abgeltung.

3. Sonntagsarbeit (ausgenommen Fahrsicherheits-training auf dafür genehmigten Übungsplätzen) wird mit einem Grundstundenlohn und einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

(idF 1. April 2015)

4. Für die Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (Bundesgesetzblatt Nr 144/83).

Feiertage sind:

1. Jänner, 6. Jänner, Karfreitag (nur für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen und der Methodistenkirche), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

5. Am 24. und 31. Dezember endet der Dienst jeweils um 12 Uhr. Jede darüber hinausgehende Arbeitsleistung zählt als Überstunde.

Es wird empfohlen, unter Fortzahlung des Entgeltes den 24. Dezember dienstfrei zu geben und den 31. Dezember dienstfrei zu geben, wenn dafür die am 31. Dezember zu leistende Arbeit eingearbeitet wird.

6. Im Hinblick auf die bei den Fahrschulen herrschenden Verhältnisse kann eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Höchstausmaß von 15 Stunden bei 40 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit im Einvernehmen mit dem Angestellten vereinbart werden, wobei die tägliche Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden darf. Diese Stunden sind wie Überstunden zu vergüten.

Wichtig! Die vereinbarte Arbeitszeit ist im Dienstvertrag festzuhalten.

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die tägliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten oder

die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

Beispiel A:

Ein Teilzeitbeschäftigter hat eine tägliche Arbeitszeit von 13 bis 18 Uhr vereinbart (die vereinbarte Arbeitszeit für die Vollbeschäftigten endet um 18 Uhr).

An einem Tag muss der Teilzeitbeschäftigte ausnahmsweise bis 20 Uhr arbeiten. In diesem Fall sind für die Zeit von 18 bis 20 Uhr Überstunden zu bezahlen. Bei Berechnung des Überstundengrundlohnes ist das Teilzeitgehalt zuerst auf das Gehalt einer Vollbeschäftigung hochzurechnen und dann durch den Überstundendivisor (1/160) zu teilen.

Aufgrund des ArbVG hat der Dienstgeber gegenüber dem Betriebsrat eine besondere Informationspflicht. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (§ 7 AZG) ist die Obergrenze der täglichen Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) mit 10 Stunden limitiert. Außerdem sind die Bestimmungen des § 6 AZG zu beachten; danach ist zu prüfen, ob der Überstundenarbeit berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers entgegenstehen.

Beispiel B:

Die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt mit Freitag 18.00 Uhr bereits 40 Stunden (5 x 8 Stunden). Allfällige Arbeitsleistungen am Freitag nach 18.00 Uhr oder Samstag sind Überstunden.

Der Grundstundenlohn errechnet sich aus dem Bruttomonatsgehalt; das bedeutet mangels einer günstigeren Regelung, dass das regelmäßige Istgehalt für die Berechnung zu berücksichtigen ist.

VI. ÜBERSTUNDENVERFALL

Ansprüche auf Überstundenentgelt müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden; bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist von 3 Jahren gewahrt.

Bei vereinbartem Überstundenpauschale ist der Dienstgeber verpflichtet zu prüfen, ob der Dienstnehmer mit dem Pauschale ordnungsgemäß entschädigt wird. Bei jeder Gehaltserhöhung ist auch das Pauschale

le entsprechend der jeweiligen Vereinbarung zu prüfen.

Das Überstundenpauschale (die herrschende Judikatur hält einen Beobachtungszeitraum von einem Jahr als angemessen) hat Entgeltcharakter und kann im Normalfall vom Dienstgeber nicht einseitig verändert oder entzogen werden.

Diese Regelung ist nur eine Klarstellung der geltenden Rechtslage. Eine Abgeltung von Überstunden 1 : 1 ist (war auch in der Vergangenheit) sittenwidrig und nichtig. Erfolgt eine Abgeltung 1 : 1, kann der entsprechende Zuschlag gefordert werden.

VII. URLAUB

Bezüglich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und Einführung einer Pflegefreistellung (390. BG vom 7. 7. 1976 bzw 81. BG vom 3. 2. 1983). Während des Urlaubes darf der Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Die Urlaubsdauer beträgt bei einer anrechenbaren Dienstzeit

*von weniger als 25 Jahren 30 Werktage,
nach Vollendung der 25 Dienstjahre .. 36 Werktage.*

Als Werktage gelten die Tage von Montag bis einschließlich Samstag, ausgenommen gesetzliche Feiertage. Auch arbeitsfreie Tage (zB Samstag) sind auf das Urlaubsmaß anzurechnen.

Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit (2,5 Werktage pro Monat), nach sechs Monaten zur Gänze.

Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Nur durch Betriebsvereinbarung kann eine Umstellung auf das Kalenderjahr vereinbart werden. Erfolgt die Umstellung ohne Betriebsvereinbarung, hat der Dienstnehmer vollen Urlaubsanspruch für das "Rumpfsjahr" (Judikat 53 neu).

Wird der Urlaubsanspruch nicht vor Antritt der Präsenz- und Zivildienstes oder des Karenzurlaubes konsumiert, so ist eine Aliquotierung des Urlaubes möglich.

Der Urlaubsverbrauch ist in jedem Fall zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer zu vereinbaren. Es ist daher nicht möglich, dass der Dienstgeber den Urlaubsverbrauch anordnet. Ebenso kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes nicht selbst bestimmen. Dies gilt auch für die Zeit der Kündigungsfrist.

Bei einer Kündigungsfrist von drei oder mehr Monaten ist allerdings die Zumutbarkeit des Urlaubsverbrauches zu prüfen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat

besteht, hat der Dienstnehmer unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, seinen Urlaubswunsch (von mindestens 2 Wochen) einseitig durchzusetzen. Erforderlich dafür ist, dass der Urlaub mindestens 3 Monate vorher angemeldet wurde. Entgeltpflichtige Dienstverhinderungen (Beispiele siehe Abschnitt IX, Seite 12) sowie Erkrankung unterbrechen den Urlaub. Bei Erkrankung tritt die Unterbrechung nur dann ein, wenn die Krankheit länger als 3 Kalendertage gedauert hat und dies dem Dienstgeber unverzüglich bekannt gegeben wird (Sonderbestimmungen bei Auslandsaufenthalten beachten).

Erkrankung während des Urlaubes führt nicht automatisch zu einer Verlängerung des vereinbarten Urlaubes. Dazu bedarf es einer neuerlichen Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer.

Der Dienstnehmer behält während der Dauer des Urlaubes den Anspruch auf jenes Entgelt, das gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Dieses Entgelt ist bei Antritt des Urlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen. Das Urlaubsentgelt besteht aus dem Gehalt zuzüglich durchschnittlicher Prämien, Provisionen und Überstunden (Überstundenpauschale).

Während eines aufrechten Dienstverhältnisses darf der Urlaub nicht in Geld abgelöst werden; derartige Vereinbarungen sind rechtsunwirksam.

Vordienstzeiten bei anderen Dienstgebern, die mindestens 6 Monate (in Österreich) gedauert haben, werden sofort bis höchstens 5 Jahre angerechnet.

Ein Studium an höheren Schulen (zB einer allgemein bildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule) nach der allgemeinen Schulpflicht wird mit höchstens 4 Jahren angerechnet. Treffen anrechenbare Vordienstzeiten und Zeiten eines Studiums an höheren Schulen zusammen, ist die anrechenbare Höchstgrenze 7 Jahre. Darüber hinaus wird ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium mit höchstens 5 Jahren angerechnet.

VIII. URLAUBSBEIHILFE UND WEIHNACHTSREMUNERATION

A. Urlaubsbeihilfe

1. Alle Angestellten und Lehrlinge erhalten je Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes, falls dieser in Teilen verbraucht wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 10. Juni eine Urlaubsbeihilfe in der Höhe eines Bruttomonatsgrundgehaltes.

Jeder Fahrlehrer und Fahrschullehrer erhält zusätzlich zur Urlaubsbeihilfe in der Höhe eines Bruttomonatsgrundgehaltes einen Bruttobetrag von € 72,- jede(r) Büroangestellte(r) einen solchen von € 63,- und jeder Lehrling einen solchen von € 39,-.

Teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern gebührt dieser zusätzliche Bruttobetrag lediglich in einem der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit entsprechenden aliquoten Ausmaß (Berechnung: Jeweiliger Brut-

tobetrag dividiert durch 40 multipliziert mit den vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitsstunden).

2. Berechnungsgrundlage bildet das im Mai zustehende Bruttomonatsgrundgehalt. Unter Bruttomonatsgrundgehalt ist das Monatsgehalt abzüglich aller Zulagen, Prämien und Überstundenentgelte zu verstehen.

3. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der ihrer Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechende aliquote Teil; bei austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgrundgehalt.

4. Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf Verlangen des Dienstgebers zurückbezahlen.

B. Weihnachtsremuneration

1. Alle Angestellten und Lehrlinge erhalten bis spätestens 15. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Bruttomonatsgrundgehaltes.

Jeder Fahrlehrer und Fahrschullehrer erhält zusätzlich zur Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Bruttomonatsgrundgehaltes einen Bruttobetrag von € 72,- jede(r) Büroangestellte(r) einen solchen von € 63,- und jeder Lehrling einen solchen von € 39,-. Teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern gebührt dieser zusätzliche Bruttobetrag lediglich in einem der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit entsprechenden aliquoten Ausmaß (Berechnung: Jeweiliger Bruttobetrag dividiert durch 40 multipliziert mit den vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitsstunden).

2. Berechnungsgrundlage bildet das im November zustehende Bruttomonatsgrundgehalt. Unter Bruttomonatsgrundgehalt ist das Monatsgehalt abzüglich aller Zulagen, Prämien und Überstundenentgelte zu verstehen. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil, berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgrundgehalt.

C. Anrechnungsklausel

Sollte es durch Gesetz oder Generalkollektivvertrag zu einer generellen Änderung der Berechnungsgrundlagen der Urlaubsbeihilfe bzw der Weihnachtsremuneration kommen oder bezahlt der Dienstgeber schon bisher freiwillig eine höhere Urlaubsbeihilfe oder Weihnachtsremuneration, sind die unter Punkt VIII/A, 1 und VIII/B, 1 genannten Bruttobeträge von € 72,- bzw € 63,- und € 39,- in die neue Urlaubsbeihilfe bzw Weihnachtsremuneration einzurechnen und sind nicht mehr bzw nur in jenem Ausmaß zu bezahlen, das über die neue Regelung hinausgeht, um eine Schlechterstellung der Angestellten bzw Lehrlinge zu vermeiden.

Für die Berechnung der Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe ist das Kalenderjahr maßgebend. Überstundenpauschale, laufende Überstunden, Prämien, Provisionen, Zulagen und Zuschläge zählen im Regelfall nicht zum Gehalt; Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten sind bei der Berechnung der Sonderzahlungen jedoch zu berücksichtigen.

Achtung auf günstigere betriebliche Übungen!

Wird zB im Frühjahr mindestens die Hälfte des Urlaubes konsumiert, gebührt die volle Urlaubsbeihilfe vor Antritt diesesurlaubes.

Eine Rückverrechnung der Urlaubsbeihilfe ist nicht möglich bei Kündigung durch den Dienstgeber, vorzeitigem Austritt mit wichtigem Grund, Entlassung ohne wichtigen Grund, einvernehmlicher Lösung und Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf.

IX. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Gemäß § 8 Abs 3 des Angestelltengesetzes besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zB in folgenden Fällen:

- a)** bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage,
- b)** bei Tod des Ehegatten (Lebensgefährtin) 2 Arbeitstage,
- c)** bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder bzw Stiefkinder und Geschwister 1 Arbeitstag,

- d)** bei Niederkunft der Gattin (Lebensgefährtin) 1 Arbeitstag,
- e)** bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder eines Kindes bzw Stiefkindes 1 Arbeitstag,
- f)** zur Teilnahme an der Beerdigung der unter b) und e) genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern 1 Arbeitstag,

- g)** bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,
- h)** bei Teilnahme an der Eheschließung eines Elternteiles 1 Arbeitstag,
- i)** für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

Fortzahlung des Entgeltes bei Krankheit (§ 8 AngG):

Im Falle der Krankheit gebührt dem Angestellten:

	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
<i>im 1. bis 5. Dienstjahr</i>	6 Wochen	+ 4 Wochen
<i>im 6. bis 15. Dienstjahr</i>	8 Wochen	+ 4 Wochen
<i>im 16. bis 25. Dienstjahr</i>	10 Wochen	+ 4 Wochen
<i>über 25 Dienstjahre</i>	12 Wochen	+ 4 Wochen

Beruhet die Dienstverhinderung auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne des ASVG, verlängert sich die Frist von 6 Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderung, höchstens jedoch auf 8 Wochen.

Erkrankt der Dienstnehmer innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals, so hat er für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung obige Zeiträume übersteigt, Anspruch auf die Hälfte des ihm nach obiger Aufstellung gebührenden Entgeltes.

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person

betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit (bis zu einer Woche) an der Leistung seiner Dienste verhindert wird. Unter diese Verhinderungsgründe fallen unter anderem:

- Pflege naher Angehöriger (müssen nicht im gleichen Haushalt wohnen). Wichtig: Günstigere Bestimmungen des Angestelltengesetzes beachten.*
- Verhinderung durch wichtige Gründe (zB "Elternsprechtag", Beistandspflicht gegenüber Eltern, Kindern, Eheschließung eines Elternteiles, Beerdigung von Verwandten und Bekannten, Führerscheinprüfung).*
- Verhinderung durch öffentliche Pflichten (zB Vorladungen oder Vorsprachen bei Behörden und Ämtern).*

Die angeführten Beispiele sind Mindestansprüche. Durch Krankheit (Unglücksfall) hat der Lehrling Anspruch auf Fortzahlung der vollen Lehrlingsentschädigung für die Dauer von 4 Wochen, für weitere 2 Wochen erhält er die Differenz zwischen Lehrlingsentschädigung und Krankengeld (BAG).

Wichtig: *Fallen Tage der Dienstverhinderung – und zwar dann, wenn der Verhinderungsgrund erst nach Abschluss der Urlaubsvereinbarung oder nach Urlaubsantritt bekannt wird oder entsteht – in einen bereits angetretenen Urlaub, so widerspricht es dem Erholungszweck desurlaubes, diese Tage als Urlaubsverbrauch zu rechnen.*

X. JUBILÄUMSGELD

Für langjährige Dienste werden den Angestellten nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im gleichen Betrieb

von 25 Jahren 1 Bruttomonatsgehalt
 von 35 Jahren 1 1/2 Bruttomonatsgehälter
 als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Entgeltbestandteile, wie zB Prämien, Provisionen, Überstunden und Remunerationen müssen nicht berücksichtigt werden.

XI. GEHALTSORDNUNG

A. Allgemeiner Teil

1. Allen Angestellten ist ein monatliches Mindestgehalt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen und Berufsjahren gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Die in den Gehaltstafeln angeführten Bruttomonatsgehälter sind Mindestsätze.

2. Für die Einreihung eines Angestellten in eine Beschäftigungsgruppe ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

3. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsaltersstufe bzw Betriebszugehörigkeitsstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres bzw der neuen Betriebszugehörigkeitsstufe fällt.

4. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Angestellten ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

5. Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafel der Büroangestellten gelten nur die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit sowie die Jahre der Tätigkeit als selbstständiger Kaufmann.

Die Zeiten der Wehrdienstleistung, Notdienstverpflichtung und Arbeitsdienst werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestellten- bzw Lehrverhältnis bestanden hat. Bei Angestellten, die vor Einberufung zum Wehrdienst in keinem Dienstverhältnis standen, aber eine Handelsschule oder eine entsprechende höhere kaufmännische Schule vollendet hatten, ist der Wehrdienst mindestens zur Hälfte nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses anzurechnen.

6. Als Berufsjahre gelten für die Einstufung als Fahrlehrer und Fahrerschullehrer nur die Zeiten der Tätigkeit als Fahrlehrer und Fahrerschullehrer, wobei die Berufsjahre als Fahrlehrer für die Einstufung als Fahrerschullehrer zählen.

7. Die im Ausland zurückgelegten Vordienstzeiten der Büroangestellten sind bei Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigen, wenn diese nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden.

8. Die im öffentlichen Dienst zurückgelegten Vordienstzeiten werden als Berufsjahre angerechnet, sofern die Tätigkeit im Betrieb inhaltlich der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ähnlich ist oder ihr gleichkommt und die im öffentlichen Dienstverhältnis erworbenen Kenntnisse Verwendung finden.

9. Für Teilzeitangestellte ergibt sich der kollektivvertragliche Stundenlohn durch Teilung des kollektivvertraglichen Monatsgehaltes durch das 4,3-fache der jeweils gesetzlichen Wochenarbeitszeit (derzeitiger Divisor 1/172).

10. Die Zulagen gemäß XI/B, ausgenommen die Leitzulage, sind für eine Unterrichtseinheit von 50 Minuten vereinbart.

Werden in einer Fahrschule Unterrichtseinheiten mit einer anderen Minutenanzahl angeboten, so ist die Zulage durch eine Multiplikation der Minutenanzahl mit

einem Fünftzigstel der jeweils angeführten Zulage zu errechnen.

11. Für die Vorrückung in das nächst höhere Berufsjahr wird die erste Elternkarenz im Dienstverhältnis, die nach dem 31. 5. 2013 beginnt, bis zum Höchstmaß von insgesamt 12 Monaten angerechnet.

(idF ab 1. April 2015)

B. Gehaltstafeln

1. Fahrerschullehrer

a) Gehalt

	€
im 1. und 2. Berufsjahr	2.067,00
im 3. und 4. Berufsjahr	2.222,00
im 5. bis 8. Berufsjahr	2.307,00
im 9. bis 11. Berufsjahr	2.391,00
im 12. bis 14. Berufsjahr	2.409,00
ab dem 15. Berufsjahr	2.445,00

b) Zulagen

1. Fahrerschullehrer, die gleichzeitig nach § 113 KFG bestellte Fahrerschulleiter sind, erhalten eine monatliche Zulage von € 330,00
2. Fahrerschullehrer erhalten für die Abhaltung eines theoretischen Unterrichts im Rahmen des § 64b Abs 4 KDV, an dem mehr als 5 Kunden teilgenommen haben, eine Zulage von € 6,30

(idF ab 1. April 2015)

c) Betriebszugehörigkeitsjahre

1. Fahrerschullehrer, die volle zehn Jahre ununterbrochen in ein und demselben Fahrschulbetrieb tätig sind, haben nach dem 10. Betriebszugehörigkeitsjahr einen Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.440,00
2. Fahrerschullehrer, die volle fünfzehn Jahre ununterbrochen in ein und demselben Fahrschulbetrieb tätig sind, haben nach dem 15. Betriebszugehörigkeitsjahr einen Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.496,00
3. Fahrerschullehrer, die volle zweiundzwanzig Jahre ununterbrochen in ein und demselben Fahrschulbetrieb tätig sind, haben nach dem 22. Betriebszugehörigkeitsjahr einen Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.536,00

2. Fahrlehrer

a) Gehalt

	€
im 1. und 2. Berufsjahr	1.983,00
im 3. und 4. Berufsjahr	2.124,00
im 5. bis 8. Berufsjahr	2.207,00
im 9. bis 11. Berufsjahr	2.289,00
im 12. bis 14. Berufsjahr	2.307,00
ab dem 15. Berufsjahr	2.343,00

b) Zulagen

1. Fahrlehrer, die Unterricht auf Kraftfahrzeugen der Klassen A1 oder A2 oder A oder F erteilen, erhalten eine Erschwernis-, Schmutz- und Gefahrenzulage für jede gefahrene 50 Minuten Unterrichtseinheit von € 3,00
2. Fahrlehrer, die Unterricht auf Kraftfahrzeugen der Klasse C1 oder C erteilen, erhalten eine Erschwerniszulage für jede gefahrene 50 Minuten Unterrichtseinheit von € 2,30
3. Fahrlehrer, die Unterricht auf Kraftfahrzeugen der Klasse C1E oder CE erteilen, erhalten eine Erschwerniszulage für jede gefahrene 50 Minuten Unterrichtseinheit von € 3,30
4. Fahrlehrer, die Unterricht auf Kraftfahrzeugen der Klasse D1 oder D erteilen, erhalten eine Erschwerniszulage für jede gefahrene 50 Minuten Unterrichtseinheit von € 2,70
5. Fahrlehrer, die Führerscheinaspiranten, welche Rollstuhlfahrer sind, ausbilden, erhalten eine Erschwerniszulage für jede gefahrene 50 Minuten Unterrichtseinheit von € 2,30

Die Bezeichnungen der Führerscheinklassen entsprechen dem Wortlaut gemäß § 2 Führerscheinggesetz (FSG).

c) Betriebszugehörigkeitsjahre

1. Fahrlehrer, die volle zehn Jahre ununterbrochen in ein und demselben Fahrschulbetrieb tätig sind, haben nach dem 10. Betriebszugehörigkeitsjahr einen Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.339,00
2. Fahrlehrer, die volle fünfzehn Jahre ununterbrochen in ein und demselben Fahrschulbetrieb tätig sind, haben nach dem 15. Betriebszugehörigkeitsjahr einen Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.394,00
3. Fahrlehrer, die volle zweiundzwanzig Jahre ununterbrochen in ein und demselben Fahrschulbetrieb tätig sind, haben nach

dem 22. Betriebszugehörigkeitsjahr einen Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.430,00

3. Büroangestellte

a) Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit

	€
vom 1. bis 6. Berufsjahr	1.630,00
ab dem 7. Berufsjahr	1.654,00
ab dem 9. Berufsjahr	1.750,00
ab dem 10. Berufsjahr	1.843,00
ab dem 12. Berufsjahr	1.944,00
ab dem 15. Berufsjahr	2.029,00
ab dem 18. Berufsjahr	2.088,00
ab dem 20. Berufsjahr	2.127,00

b) Büroangestellte, die auf Anweisung schwierige Arbeiten selbstständig erledigen

vom 1. bis 4. Berufsjahr	1.645,00
ab dem 5. Berufsjahr	1.723,00
ab dem 7. Berufsjahr	1.799,00
ab dem 9. Berufsjahr	1.914,00
ab dem 10. Berufsjahr	2.064,00
ab dem 12. Berufsjahr	2.141,00
ab dem 15. Berufsjahr	2.252,00
ab dem 18. Berufsjahr	2.326,00
ab dem 20. Berufsjahr	2.369,00

4. Bürolehrlinge

Bürolehrlinge erhalten nachstehenden Prozentsatz des Gehaltes eines Büroangestellten mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit vom 1. bis 6. Berufsjahr (XI./B/3/a)

im 1. Lehrjahr 35 %	570,50
im 2. Lehrjahr 45 %	733,50
im 3. Lehrjahr 65 %	1.059,50

C. Istgehaltsregelung

1. Die Ist-Gehälter der Angestellten (das sind die über den kollektivvertraglichen Mindestgehältern liegenden Überzahlungen) sind am 1.4. 2015 um € 40,- zu erhöhen (für Teilzeitbeschäftigte aliquot).

2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe das Ist-Gehalt um mindestens 25 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu erhöhen.

Angestellte, die selber kündigen, sind von der Anwendung dieser Bestimmung während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigung aus Anlass des Antritts einer gesetzlich gebührenden Pension.

Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Sprung aufgrund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

D. Reiseaufwandsentschädigungen

Wird der Angestellte zu einem Kurs außerhalb des Standortes der Fahrschule oder zu einer Dienstleistung an einem anderen Standort eines Fahrschulinhabers außerhalb der Dienstortgemeinde entsandt, so gebührt ihm gem § 3 Abs 1 Ziff 16b EStG eine Aufwandsentschädigung (Reiseaufwandsentschädigung für vorübergehende Tätigkeit an einem Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde oder Außendiensttätigkeit). Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Kurs bzw die Dienstleistung am Wohnort des Angestellten stattfindet.

Diese Aufwandsentschädigung beträgt bei einer Abwesenheit von

0 bis 3 Stunden 0,
mehr als 3 bis 6 Stunden 1/4 des Taggeldes,
mehr als 6 bis 9 Stunden 1/2 des Taggeldes,
mehr als 9 bis 12 Stunden 3/4 des Taggeldes,
mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Das volle Taggeld beträgt für Fahrlehrer und Fahr-
schullehrer € 24,68.

Ist eine Nächtigung erforderlich, gebührt ein Nächtigungsgeld von € 12,32.

Wird eine Rechnung über eine angemessene Übernachtung vorgelegt, sind die tatsächlichen Nächtigungskosten zu ersetzen.

Befindet sich die Fahrschule in Wien, liegt eine Dienstreise erst bei Verlassen des Gemeindegebietes vor. Außerhalb von Wien liegt eine Dienstreise vor, wenn sowohl das Gemeindegebiet als auch die 12-km-Grenze überschritten werden.

Ist für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben die Benützung des Privat-Pkw notwendig oder liegt eine ausdrückliche Bewilligung vor, ist bei einem Schadensfall an einem privaten Fahrzeug im Zusammenhang mit einer Dienstreise die Frage der Haftung des Dienstgebers nach den Kriterien des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes zu prüfen.

XII. KÜNDIGUNG

1. Beide Seiten können das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen nur jeweils zum Letzten eines Kalendermonates kündigen. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel der 4,3-fachen kollektivvertraglich vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach § 20 AngG von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen nur jeweils zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden.

2. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Guthaben des Angestellten an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die ein Zeitausgleich gebührt, verlängert sich die Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bestehenden Zeitguthabens. Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %. Dies gilt nicht, wenn der Angestellte ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Befristete Dienstverhältnisse bedürfen keiner Kündigung, sie enden mit dem Ablauf der Vertragsdauer. Eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ist jederzeit möglich, die Beiziehung des Betriebsrates kann verlangt werden und wird empfohlen. Betreffend

Beendigung von befristeten Dienstverhältnissen günstigere Bestimmungen im Mutterschutzgesetz beachten!

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die dem anderen Vertragspartner fristgerecht zugehen muss. Die Kündigung ist gesetzlich an keine bestimmte Form gebunden (schriftlich oder mündlich) – Dienstvertrag beachten.

Wird die Annahme der Kündigungserklärung verweigert, hat dies keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Anfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung durch den Dienstnehmer oder Betriebsrat möglich. Eine Kündigung kann leider auch während einer Krankheit oder einesurlaubes ausgesprochen werden. Ein besonderer Kündigungsschutz gilt für:

- *Frauen nach dem Mutterschutzgesetz*
- *Eltern nach dem Elternkarenzurlaubsgesetz*
- *Dienstnehmer nach dem Behinderteneinstellungsgesetz*
- *Präsenz- und Zivildienstler nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz*
- *Wahlwerber, Wahlvorstandsmitglieder, Jugendvertrauensratsmitglieder, Betriebsratsmitglieder und unter bestimmten Voraussetzungen Ersatz-Betriebsratsmitglieder nach dem ArbVG.*

*Freizeit während der Kündigungsfrist (§ 22 AngG):
Während der Kündigungsfrist sind dem Dienstnehmer auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden, ohne Schmälerung des Entgelts, freizugeben. Kein Anspruch auf Freizeit besteht bei Inanspruchnahme der Pension. Der Zeitpunkt für die Inanspruchnahme der Freizeit ist zu vereinbaren.*

Die Kündigungsfristen für den Dienstgeber betragen:

Bei einem Dienstverhältnis von	Kündigungsfrist
weniger als zwei Jahren	6 Wochen
ab vollendetem 2. Dienstjahr	2 Monate
ab vollendetem 5. Dienstjahr	3 Monate
ab vollendetem 15. Dienstjahr	4 Monate
ab vollendetem 25. Dienstjahr	5 Monate

Eine Kündigung ist gemäß dieses Kollektivvertrages nur unter vorheriger Einhaltung der jeweiligen Kündi-

gungsfrist zu einem Monatsletzten möglich. Die Beendigung des Dienstverhältnisses zu einem 15. des Monats ist nach diesem Kollektivvertrag nicht zulässig. Wird bei einer Kündigung die gesetzliche Mindestfrist nicht eingehalten bzw es wird zu einem falschen Termin (zB statt 31. 12. zum 30. 11.) gekündigt, so endet das Dienstverhältnis trotzdem zu dem angegebenen Termin. Der Angestellte hat jedoch Schadenersatzanspruch (Kündigungsschädigung) bis zum frühestmöglichen ordnungsgemäßen Kündigungszeitpunkt.

Wichtig! Bei einer vereinbarten oder tatsächlichen Arbeitszeit von weniger als 34,40 Stunden pro Monat gelten die Bestimmungen der §§ 1159 ff ABGB (14 Tage Kündigungsfrist gilt sowohl für den Dienstgeber als auch den Dienstnehmer). Wir empfehlen, die Kündigung schriftlich durchzuführen.

XIII. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden.

XIV. GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

Bestehende, für Angestellte günstigere Regelungen und Vereinbarungen werden durch die Normen dieses Kollektivvertrages nicht berührt. Die Leistungen dieses Kollektivvertrages sind auf weiter gehende gleich-

artige Leistungen des Dienstgebers anrechenbar. Durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages darf kein Angestellter in seinem Entgelt geschmälert werden.

XV. SCHIEDSKOMMISSION

Bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag sowie bei Sachschäden an Schulfahrzeugen ist die Anrufung außerbetrieblicher Stellen erst dann zulässig, wenn eine Beilegung des Streitfalles zwischen dem Dienstgeber und Angestellten und, wenn vorhanden, mit dem Betriebsrat bzw Vertrauensmann nicht zu Stande kommt. In diesem Fall hat sich mit der Beilegung der

Meinungsverschiedenheiten ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

1. Protokoll der Schiedskommission

Wegen Auslegungsdifferenzen betreffend Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (Punkt IX. des Kollektivvertrages) sowie Zulagen während des Prüfungsvorganges (Punkt X. B/2b des Kollektivvertrages) beantragte die Bundesfachgruppe der Angestellten in Kraftfahrerschulen der GPA gemäß Punkt XV. des Kollektivvertrages für die Angestellten in Kraftfahrerschulen Österreichs eine Schiedsverhandlung mit dem Ziel eines Schiedsspruches.

Am 15. Februar 1980 nahmen folgende Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer teil:

K.R. Komm.Rat Carl Rainer
Komm.Rat Ing. Leo Nemec
Fachverbandsekretär Robert Menzl
Bundesfachgruppenobmann Rudolf Grammer
Bundesfachgruppenmitglied Erwin Fleischhacker
Fachgruppensekretär Helmuth Prenner

Sachverhalt: Einzelne Unternehmer zahlten im Krankheitsfalle, unter Berufung auf ihre Interessenvertretung, keine LKW-Zulage. Detto sind auch diese LKW-Zulagen für die Dauer des Prüfungsvorganges strittig.

Nach gemeinsamer Erörterung wurde folgender

Schiedsspruch

erzielt:

1. Die im Kollektivvertrag angeführten Zulagen bilden einen Entgeltbestandteil. Sie sind daher in jener Höhe zu bezahlen, als ob gearbeitet worden wäre. Es sei denn, dass die Lehrtätigkeit auf dem Fahrzeug infolge einer wesentlichen Änderung der Arbeitseinteilung nicht oder nur in einem geringeren Ausmaß angefallen wäre. Ansonsten ist die Zulage nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate zu berechnen. Diese Zulagen

gebühren unabhängig anderer gesetzlicher Regelungen bei Krankheit oder Urlaub.

2. Bis zu einer gemeinsamen kollektivvertraglichen Regelung besteht keine Verpflichtung, Zulagen auch während des Prüfungsvorganges zu bezahlen, da nach Auffassung des Fachverbandes diese Zeit nicht als Unterrichtszeit angesehen wird. Günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

2. Protokoll der Schiedskommission

Wegen Auslegungsdifferenzen betreffend die Überzahlung zum Zeitpunkt der Vorrückung (Punkt XI. C Z 2 in Verbindung mit Punkt XI. B Z 2 lit c) Z 3 des Kollektivvertrages) beantragte die Bundesfachgruppe der Angestellten in Kraftfahrerschulen der GPA gemäß Punkt XV. des Kollektivvertrages für die Angestellten in Kraftfahrerschulen Österreichs eine Schiedsverhandlung mit dem Ziele eines Schiedsspruches.

Am 6. Mai 1995 nahmen folgende Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer teil:

Komm.Rat Ing. Leo Nemec
Komm.Rat Ing. Peter Henke
Fachverbandsgeschäftsführer Dr. Michael Grubmann
Bundesfachgruppenobmann Karl Übl
Bundesfachgruppenmitglied Josef Pusch
Fachgruppensekretär Helmuth Prenner

Sachverhalt: Ein Unternehmer gewährte die Überzahlung im Ausmaß von 25 % gemäß Punkt XI. C. Z 2 des Kollektivvertrages nur in Bezug auf die Berufsjahre und nicht auch in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit.

Nach gemeinsamer Erörterung wurde folgender

Schiedsspruch

erzielt:

Gemäß Punkt XI. C Z 2 des Kollektivvertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe das Ist-Gehalt um mindestens 25 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in der der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu erhöhen. Da die Betriebszugehörigkeitsjahre auch zu der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zählen und somit eine Gehaltsstufe darstellen, muss auch die Einstufung entsprechend der Betriebszugehörigkeitsjahre bei der Aufrechterhaltung der Überzahlung im Ausmaß von 25 % berücksichtigt werden.

ckung eingestuft ist, zu erhöhen. Da die Betriebszugehörigkeitsjahre auch zu der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zählen und somit eine Gehaltsstufe darstellen, muss auch die Einstufung entsprechend der Betriebszugehörigkeitsjahre bei der Aufrechterhaltung der Überzahlung im Ausmaß von 25 % berücksichtigt werden.

3. Protokoll der Schiedskommission

Wegen Auslegungsdifferenzen betreffend des Begriffes „ausgeschriebener Gruppenkurs“ in Punkt XI B Z 1 lit b) Z 2 des Kollektivvertrages beantragte die Bundesfachgruppe der Angestellten in Kraftfahrerschulen der GPA gemäß Punkt XV des Kollektivvertrages für die Angestellten in Kraftfahrerschulen Österreichs eine Schiedsverhandlung mit dem Ziele eines Schiedsspruches.

Am 18. Dezember 1995 nahmen folgende Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer teil:

Komm.Rat Ing. Peter Henke
Ing. Robert Hausherr
Fachverbandgeschäftsführer Dr. Michael Grubmann
Bundesfachgruppenobmann Karl Übl
Bundesfachgruppenmitglied Maximilian Kubes
Fachgruppensekretär Helmuth Prenner

Sachverhalt: Ein Unternehmer gewährte nicht die Zulage für die Abhaltung eines ausgeschriebenen Gruppenkurses gem Punkt XI B Z 1 lit b) Z 2 des Kollektivvertrages.

Nach gemeinsamer Erörterung wurde folgender

Schiedsspruch

erzielt:

Gemäß Punkt XI B Z 1 lit b) Z 2 erhalten Fahrerschullehrer für die Abhaltung eines ausgeschriebenen Gruppenkurses pro Stunde eine Zulage von S 70,40 (zum Zeitpunkt des Schiedsspruches). Jeder Gruppentheo-

riekurs, bei dem festgelegt ist, zu welcher Zeit er beginnt (bzw endet), für welche Führerscheingruppe er angesagt ist, gilt als „ausgeschriebener Gruppenkurs“.

XVI. EMPFEHLUNGEN

1. Der Fachverband empfiehlt seinen Mitgliedern, den Angestellten im Sinne des Punkt I. Abs 3 dieses Kollektivvertrages die Ausbildung von Führerscheinwerbern naher Angehöriger kostenlos oder gegen einen geringen Kostenbeitrag zu ermöglichen. Als nahe Angehörige gelten: der Ehegatte, die Kinder, Eltern oder Geschwister sowie der Lebensgefährte.

2. Wird das Dienstverhältnis durch einen tödlichen Arbeitsunfall beendet, empfiehlt der Fachverband der

Fahrschulen seinen Mitgliedern, 100 % des im § 23, Abs 1, Angestelltengesetz bezeichneten Betrages zu bezahlen. Die Abfertigung gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

3. Im Falle der Vereinbarung der Arbeitszeit bis 24 Uhr, im Sinne der Regelung IV Pkt. 5, muss die Heimfahrt für die Angestellten zumutbar und gewährleistet sein.

ANHANG

DIENSTZETTEL

für die Angestellten in den Fahrschulen Österreichs

Arbeitnehmer:

Name / Anschrift:
.....

Arbeitgeber:

Name / Anschrift:
.....

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

.....

Ende des Arbeitsverhältnisses (nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen):

.....

Kündigungsfrist / Kündigungstermin:

Hinsichtlich der Kündigungsfristen und Kündigungstermine gilt Pkt XII des Kollektivvertrages bzw das Angestell-
tengesetz in der jeweils gültigen Fassung.

Arbeitsort(e)(erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte):

.....

Vorgesehene Verwendung:

Gemäß dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Fahrschulen Österreichs erfolgt die Anstellung als

Fahrschullehrer(in)

Fahrlehrer(in)

Büroangestellte(r)

(nicht Zutreffendes bitte streichen).

Einstufung in kollektivvertragliches Gehaltsschema:

Für die Einstufung werden Jahre Vordienstzeit angerechnet,

so dass die Einstufung gegenwärtig in das Berufsjahr erfolgt.

Anfangsbezug / Sonderzahlungen / Fälligkeit:

a. Anfangsbezug: Das gegenwärtige Bruttomonatsgrundgehalt beträgt €

b. Sonderzahlungen: Zusätzlich gebühren Sonderzahlungen gem Pkt VIII des Kollektivvertrages und allfällige
Zulagen gem Pkt XI B des Kollektivvertrages.

Weiters gebühren

c. Fälligkeit: Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des § 15 AngG.

Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes:

Hinsichtlich des jährlichen Erholungsurlaubes gilt Pkt VII des anzuwendenden Kollektivvertrages.

Normalarbeitszeit: Gemäß Pkt IV des Kollektivvertrages wurde folgende wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart:

.....

Bezeichnung des Kollektivvertrages und Ort der Auflage:

Auf das vorliegende Arbeitsverhältnis ist der Kollektivvertrag für die Angestellten in den Fahrschulen Österreichs anzuwenden.

Dieser liegt in Raum zur Einsicht auf.

Mitarbeitervorsorgekasse:

Name / Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....
.....

Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs 1 AVRAG

..... , am

.....

Unterschrift des Arbeitgebers

.....

Unterschrift des Angestellten

Wien, am 24. März 2015

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER FAHRSCHULEN UND DES ALLGEMEINEN VERKEHRS

Der Obmann:
Herbert WIEDERMANN

Der Geschäftsführer:
Dr. Stefan EBNER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Der Vorsitzende:
Wolfgang KATZIAN

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl PROYER

Der Vorsitzende des Wirtschaftsbereiches:
Thomas SCHÄFFER

Die Wirtschaftsbereichssekretärin:
Mag. Elke REICHEL

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