

LEITFADEN DURCH DEN PARAGRAPHEN- DSCHUNDEL



1

Überblick Vertragsformen

- Freier Dienstvertrag
- Werkvertrag
- Praktikum
- Volontariat
- Umgehungsvertrag

Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Interessengemeinschaften – **IG FLEX**

Verantwortlich für den Inhalt: Mag.^a Andrea Kaindl, Dr. Michael Gogola, Mag. Robin Perner, Mag.^a Ilona Amann, Veronika Bohrn Mena

Idee und Konzept: Eva Scherz

Layout: GPA Marketing, Fotos: iStock

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: April 2024

VORWORT

Liebe Leser:in!

Bereits zum 17. Mal erscheint der Paragraphenschwung der IG Flex. Dieses Jahr haben wir uns entschieden ihn als Broschürenreihe herauszugeben.

Wir geben damit Antworten auf die häufigsten Fragen rund um Vertragsformen, Vertragsgestaltung, Sozialversicherung und Steuer, die im Alltag von atypisch Beschäftigten und Selbstständigen auftauchen.

- Ab wann bin ich sozialversicherungspflichtig?
- Was ist der Unterschied zwischen Lohnsteuer und Einkommensteuer?
- Ist mein Arbeitsverhältnis ein Freier Dienstvertrag, oder sollte ich angestellt werden?
- Wie kann ich mich als Werkvertragsnehmer:in bestmöglich absichern?

und vieles mehr!

Die IG Flex ist die Interessenvertretung für Freie Dienstnehmer:innen, Werkvertragsnehmer:innen, Zeitarbeitskräfte, Praktikant:innen, prekär Beschäftigte und Ein-Personen-Unternehmen. Tragen Sie sich kostenlos in die IG Flex ein und nutzen Sie viele Vorteile wie gratis Erstberatungsscheck, Newsletter, Einladungen zu (Online-) Veranstaltungen, Hilfreiche Publikationen, Vernetzung und Erfahrungsaustausch national und international.

Hier eintragen:



Noch Fragen? E-Mail: interesse@gpa.at
www.gpa.at/flex

Gewerkschaftsmitglieder haben mehr!

Neben den Informationen aus dieser und anderer Broschüren bietet die GPA für Gewerkschaftsmitglieder jederzeit umfassende, persönliche Beratung bei allen arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und steuerlichen Fragen, sowie bei Fragen zu Pension; für (Noch-) Nichtmitglieder gibt es die Möglichkeit einer kostenlosen Erstberatung. Informationen dazu unter 050301-301 oder unter www.gpa.at.

Alles Gute und viel Erfolg wünscht
Das Team der Interessengemeinschaften

DIE INTERESSENGEMEINSCHAFT (IG) FLEX - DEINE POLITISCHE VERTRETUNG

Du bist freie:r Dienstnehmer:in? Du arbeitest auf Werkvertragsbasis? Du absolvierst ein Praktikum? Du musst dich um Steuer und Sozialversicherung selbst kümmern? Du bist krank und kannst nicht in Krankenstand gehen? Du bist schwanger und freie Dienstnehmerin? Du bist für den Fall der Arbeitslosigkeit nicht versichert? Du kennst dich nicht mehr aus und willst mehr Klarheit? **Wir unterstützen Dich dabei!**

Wir bieten Service und Beratung - aber nicht nur! Unser Ziel ist es ebenso, die sozial- und arbeitsrechtliche Situation »atypisch« Beschäftigter zu verbessern. Doch wir **fordern** nicht nur Verbesserungen - wir **kämpfen** auch dafür!

WIR FORDERN im Gesetz

Im Fall von Krankheit gibt es für Werkvertragsnehmer:innen keine adäquate Absicherung. Für diese Arbeitnehmer:innen ergibt sich daraus eine äußerst unsichere Lebens- und Arbeitssituation.

➔ **Wir fordern die gesetzliche Gleichstellung ALLER Arbeitnehmer:nen im Krankheitsfall.**

Für schwangere freie Dienstnehmerinnen gilt das Mutterschutzgesetz nicht zur Gänze. Das bedeutet eine Vielzahl an Benachteiligungen, wie z.B.: keine Höchstarbeitszeitgrenzen, keine Schutzvorschriften vor der Arbeit mit Giftstoffen, keine Einschränkung von körperlich schwer belastender Arbeit und kein Verbot von Nacharbeit oder Sonn- und Feiertagsarbeit. Dabei wurde das Mutterschutzgesetz geschaffen, um schwangere Arbeitnehmerinnen abzusichern und die Gesundheit von Mutter und Kind auch im Arbeitsverhältnis zu gewährleisten.

➔ **Wir fordern die volle Einbeziehung von Freien Dienstnehmerinnen in das Mutterschutzgesetz!**

Viele Menschen gelten als »neue« Selbständige, sind als Werkvertragsnehmer:innen aber von einem:r Auftraggeber:in abhängig. Diese Tatsache müssen die politisch Verantwortlichen endlich bewusst zur Kenntnis nehmen und auch dementsprechend handeln.

➔ **Wir fordern einheitliche Regelungen für ALLE Arbeitnehmer:innen, die persönlich und/oder wirtschaftlich von einem/r Auftraggeber:in abhängig sind.**

Die Arbeit von »atypisch« Beschäftigten ist gleich viel wert wie jene von Angestellten, d.h. auch »atypisch« Beschäftigte müssen mitbestimmen und Ihrer Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten können.

➔ **Wir fordern daher die gleichen betrieblichen Mitbestimmungsrechte für »atypisch« Beschäftigte, sowie die Einbeziehung in betriebliche Sozialleistungen.**

WIR FORDERN im Kollektivvertrag

Freie Dienstnehmer:innen und Werkvertragsnehmer:innen erarbeiten - wie Angestellte und Arbeiter:innen - Erträge für Unternehmen. »Atypisch« Beschäftigte werden dafür oft viel geringer entlohnt. Dadurch erhöht sich aber auch der Druck auf die Angestellten.

➔ **Wir fordern daher eine gleichwertige Bezahlung ALLER Arbeitnehmer:innen und die Einbeziehung in die Kollektivverträge der jeweiligen Branchen.**

WIR FORDERN in der Gewerkschaft

Es ist wichtig, dass Betriebsrät:innen und Betriebsräte die Vertretung von »atypisch« Beschäftigten ebenso als ihre Aufgabe ansehen, wie die Vertretung ihrer angestellten Kolleg:innen.

➔ Daher unterstützen wir Betriebsrät:innen bei ihrer Vertretung von »atypisch« Beschäftigten.

INHALT

1. Überblick	Seite	6
1.1. Merkmale unterschiedlicher Vertragsformen und Rechtsgrundlagen	Seite	6
1.2. Zahlenspiegel	Seite	8
2. Vertragsformen	Seite	9
2.1. Allgemeines nach dem ABGB.....	Seite	9
2.2. Der freie Dienstvertrag	Seite	9
2.3. Der Werkvertrag	Seite	10
2.4. Praktika.....	Seite	11
2.4.1. Einleitung	Seite	11
2.4.2. Pflichtpraktika im Rahmen der Schule oder Hochschule	Seite	12
2.4.3. Der Praktikumsvertrag	Seite	13
2.4.4. Nach Abschluss des Pflichtpraktikums.....	Seite	13
2.5. Volontariate.....	Seite	13
2.6. Freiwillige Praktika/befristete Dienstverhältnisse	Seite	14
2.7. Der Arbeitsvertrag	Seite	14
2.7.1. Befristeter/Unbefristeter Arbeitsvertrag	Seite	14
2.8. Die Entlohnung	Seite	15
2.9. Der Dienstzettel	Seite	15
3. Umgehungsvertrag	Seite	16
3.1. Was ist ein Umgehungsvertrag?.....	Seite	16
3.2. Wo kann ich meinen Vertrag überprüfen lassen?	Seite	16
3.3. Was tun, wenn mein Vertrag ein Umgehungsvertrag ist?	Seite	16
4. Häufig gestellte Fragen	Seite	17
5. DAS GEWERKSCHAFFEN WIR!	Seite	18
6. GPA-Mitgliedsanmeldung	Seite	19
7. Interessengemeinschaften	Seite	20

1. ÜBERBLICK

1.1 Merkmale unterschiedlicher Vertragsformen und Rechtsgrundlagen

Nicht immer ist jenes Arbeitsverhältnis, welches mit dem/der Dienstgeber:in vereinbart wurde auch jenes das tatsächlich gelebt wird. Um einen besseren Überblick über die Eigenschaften der grundlegenden Arbeitsverhältnisse zu bekommen, haben wir diese in tabellarischer Form veranschaulicht.

	Echte/r Dienstnehmer:in = Dienstvertrag	Freie/r Dienstnehmer:in	»Neue/r «Selbstständige/r = Werkvertrag	»Alte/r «Selbstständige/r = Werkverträge mit Gewerbeschein
Art des Schuldverhältnisses	Dauerschuldverhältnis	Dauerschuldverhältnis	Zielschuldverhältnis	Führung eines Un- ternehmens auf der Grundlage einer Ge- werbeberechtigung
Vertragsinhalt	Ein/e Echte/r Dienstnehmer:in schul- det sein/ihr Bemühen.	Ein/e freie/r Dienstnehmer:in verpflichtet sich auf bestimmte oder un- bestimmte Zeit gegen Entgelt bestimmte Dienstleistungen zu erbringen.	Ein/e Werkvertrags- nehmer/in verpflichtet sich zur Herstellung eines Werkes bzw. Erbringung einer Dienstleistung gegen Entgelt. Er/Sie schuldet das Ergebnis.	
Rechtliche Grundlagen	Arbeitsrecht, Arbeits- vertragsrechts-Anpas- sungsgesetz (AVRAG), Kollektivverträge	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
Leistungserbringung	erfolgt persönlich	erfolgt im Wesentlichen persönlich, nach Ver- einbarung Vertretung möglich	keine persönliche Arbeitspflicht, Vertretungsmöglich	
Weisungsgebundenheit (»disziplinäre« Abhän- gigkeit)	Ja	Wesentlich geringer als beim echten Dienst- vertrag, nur sachliche Weisungen möglich	Nein	
Arbeitszeiten	vorgegeben	im Wesentlichen frei einteilbar	frei einteilbar	
Arbeitsort	vorgegeben	frei wählbar	frei wählbar	
Betriebsmittel	stellt der/die Arbeit- geber:in zur Verfügung	stellt im Wesentlichen der/die Auftraggeber:in zur Verfügung	stellt der/die Auftragnehmer:in selbst zur Verfügung	
Auslagenersatz (=anfallende Kosten)	übernimmt der/die Arbeitgeber:in	übernimmt entweder der/die Auftraggeber:in oder der/die Auftragnehmer:in)	übernimmt der/die Auftragnehmer:in	
Bezahlung	Mindestgehalt nach Kollektivvertrag bzw Mindestlohnstarif	nach Vereinba- rung mit dem/der Auftraggeber:in	nach Vereinba- rung mit dem/der Auftraggeber:in	

	Echte/r Dienstnehmer:in = Dienstvertrag	Freie/r Dienstnehmer:in = Freier Dienstvertrag	»Neue/r «Selbstständige/r = Werkvertrag	»Alte/r «Selbstständige/r = Werkverträge mit Gewerbeschein
Wirtschaftliche Abhängigkeit	Ja, regelmäßigen Anspruch auf die Leis- tung hat nur der/die Arbeitgeber:in.	Es können mehrere Auftraggeber:innen vorhanden sein, müssen aber nicht zwingend.	Es können mehrere Auftraggeber:innen vorhanden sein, müssen aber nicht zwingend.	
Erfolgsrisiko	Verantwortung für Erfolg oder Misser- folg trägt der/die Arbeitgeber:in.	liegt bei dem/der Auftraggeber:in	liegt bei dem/der Auftragnehmer:in	
Konkurrenzklausele	Ja	Nein	Nein	
Haftung	übernimmt der/die Arbeitgeber:in, es gilt das Dienstnehmerhaft- pflichtgesetz (DNHG)	übernimmt der/die Auftraggeber:in, es gilt das Dienstnehmerhaft- pflichtgesetz (DNHG)	übernimmt der/die Auftragnehmer:in	
Sozialversicherung	Allgemeines Sozialver- sicherungsgesetz (ASVG)	Allgemeines Sozialver- sicherungsgesetz (ASVG)	Gewerbli- ches Sozialver- sicherungsgesetz(GSVG)	Gewerbliches Sozialver- sicherungsgesetz(GSVG)
Geringfügige Beschäftigung	Echter oder freier Dienstvertrag, für den monat- lich nicht mehr als EUR 518,44 brutto bezahlt wird.			
Umsatzsteuer	Nein	Ja	Ja	Ja

ACHTUNG:

Häufig kommt es vor, dass der Inhalt bzw. die Bezeichnung eines Vertrages nicht mit dem tatsächlichen Arbeitsalltag übereinstimmen (= Umgehungsvertrag). Es lohnt sich daher, den eigenen Vertrag auf seine Richtigkeit überprüfen zu lassen. Mehr dazu im Kapitel 3 Umgehungsverträge.

1.2. Zahlenspiegel

Nachdem sich die Sozialversicherungsgrenzen und auch die Steuergrenzen jedes Jahr ändern, hier alle wichtigen Zahlen auf einen Blick:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Geringfügigkeitsgrenze monatlich (ASVG)	446,81	460,66	475,86	485,85	500,91	518,44
Versicherungsgrenze (GSVG) jährlich für ausschließlich selbstständiges und gemischtes Einkommen	5.361,72	5.527,92	5.710,32	5.830,20	6.010,92	6.221,28
Einkommensteuergrenze für nicht-selbstständiges Einkommen	11.000,-	11.000,-	11.000,-	11.000,-	11.693,-	12.816,-
Einkommensteuergrenze für gemischtes und selbstständiges Einkommen	11.000,-	11.000,-	11.000,-	11.000,-	11.693,-	12.816,-
Umsatzsteuergrenze Meldung Abführen ab	30.000,-	35.000,-	35.000,-	35.000,-	35.000,-	35.000,-
Höchstbeitragsgrundlage* Sozialversicherung monatlich (ASVG)	5.220,-	5.370,-	5.550,-	5.670,-	5.850,-	6.060,-
Höchstbeitragsgrundlage* Sozialversicherung monatlich für freie Dienstnehmer*innen ohne Sonderzahlungen (GSVG)	6.090,-	6.265,-	6.475,-	6.615,-	6.825,-	7.070,-

* (= Einkommensschwelle, bis zu deren Höhe Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden müssen)

ACHTUNG:

Die Versicherungsgrenzen (GSVG) beziehen sich auf den Gewinn (=Einnahmen-Ausgaben) plus Hinzurechnungen (=im Wesentlichen vorgeschriebene Sozialversicherungsbeiträge).

Die Einkommensteuergrenzen beziehen sich auf den Gewinn (=Einnahmen-Ausgaben).

Die Umsatzsteuergrenzen beziehen sich auf den Umsatz (=Bruttoeinnahmen).

2. VERTRAGSFORMEN

2.1. Allgemeines nach dem ABGB

Im österreichischen Recht geht die Bewertung von Vertragstypen nicht von der formalen Bezeichnung aus, sondern vom faktischen Inhalt des Vertrags. Das heißt, nicht die schriftliche Bezeichnung eines Vertragsverhältnisses als „Dienstvertrag“ oder „Werkvertrag“ gibt darüber Auskunft welche Vertragsform gilt, sondern der wahre wirtschaftliche Gehalt. Vereinfacht gesagt: Wie wird konkret gearbeitet? Was ist der Inhalt der Tätigkeit.

Unabhängig davon, wie das Vertragswerk also benannt wird, entscheidet der faktische Inhalt (§ 539a ASVG), ob ein Werkvertrag (»neue« Selbstständigkeit), ein freier Dienstvertrag oder ein arbeitsrechtliches Dienstverhältnis vorliegt.

Die privatrechtliche Vertragsgestaltung ist in der Regel formfrei, es gibt jedoch einige Ausnahmen, z.B. im Mietrechtsgesetz (MRG). Wichtig ist eine übereinstimmende Willenserklärung, die sowohl schriftlich, mündlich oder konkludent (d.h. mit Setzen einer schlüssigen Handlung) passieren kann (siehe ABGB, §863).

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) als auch das Angestelltengesetz (AngG) schreiben für echte Dienstverträge bestimmte Inhalte vor (z.B. §2 AVRAG Schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages).

2.2. Der freie Dienstvertrag

Die Grundlage für den freien Dienstvertrag findet sich in § 1151 ABGB: »Wenn sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, so entsteht ein Dienstvertrag.« Es handelt sich somit um ein Dauerschuldverhältnis, d.h. um ein Verpflichtungsverhältnis, das auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit eingegangen wird. Die beiden Vertragspartner:innen können als Auftragnehmer:in und Auftraggeber:in bezeichnet werden. Ein freier Dienstvertrag liegt vor, wenn eine Verpflichtung zur Leistung eines Dienstes ohne persönliche Abhängigkeit und mit einer (grundsätzlichen) Möglichkeit der Vertretung besteht.

Was ist der Unterschied zur Anstellung (=echter Dienstvertrag)?

Bei der Abgrenzung zum echten Dienstvertrag ist vor allem die persönliche Abhängigkeit des/der freien Dienstnehmers/ Dienstnehmer:in zu prüfen. Die persönliche Abhängigkeit wird durch die Bindung an Arbeitsort, Arbeitszeit und durch Weisungsgebundenheit und Einbindung in die Organisationseinheit bestimmt. Der/die freie Dienstnehmer:in ist nicht in die betriebliche Organisation eingebunden und unterliegt nicht dem Weisungsrecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

Was ist der Unterschied zum Werkvertrag?

Ein bestimmtes Werk oder ein bestimmter Erfolg wird nicht geschuldet. Wesentlich ist, dass ein freier Dienstvertrag erst dann vorliegt, wenn der/die freie Dienstnehmer:in die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringt und in der Regel mit den Betriebsmitteln des/der Auftraggebers/Auftraggeberin arbeitet.

Welche Gesetze gelten?

Es gilt das Allgemein Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB). Darüber hinaus ist im § 1164a ABGB festgelegt, dass der/die Auftraggeber:in verpflichtet ist, einen Dienstzettel auszustellen. Es gilt das ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz), und seit 1.1.2008 auch das AIVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz) und einige Sondergesetze wie etwa was Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) - jedoch nicht das Arbeitsrecht im Allgemeinen.

Freie Dienstverhältnisse unterliegen keinem Kollektivvertrag, für sie gelten weder gesetzliche Arbeitszeitregelungen noch andere arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen wie z.B. das volle Mutterschutzgesetz, das Urlaubsgesetz oder das Angestelltengesetz. Das heißt in der Praxis, dass freie Dienstnehmer:innen keinen rechtlichen Anspruch auf Urlaub haben, daraus ergibt sich auch, dass freie Dienstnehmer:innen keinen Anspruch auf Pflegefreistellung haben. Weiters bekommen freie Dienstnehmer:innen, sofern sie sich als geringfügig Beschäftigte freie Dienstnehmer:in in der Österreichischen Gesundheitskasse selbstversichert haben bzw. auch als vollversicherte/r frei/r Dienstnehmer:in erst ab dem 4. Tag Krankengeld usw. . Seit dem 1.1. 2008 gibt es zumindest für freie Dienstnehmer:innen eine gesetzliche Interessenvertretung durch die Kammer für Arbeiter:innen und Angestellten (AK).

Die mit 1.1.2008 in Kraft getretene Einbeziehung in die Abfertigung neu von Freien Dienstnehmer:innen gilt nicht nur für neue Dienstverträge, sondern für alle zum 1.1.2008 bestehenden. Der Beitrag dafür wird vom Dienstgeber getragen und beträgt 1,53%.

2.3. Der Werkvertrag

Die Grundlage für den Werkvertrag findet sich in § 1151 ABGB: »Wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, so entsteht ein Werkvertrag«. Die beiden Vertragspartner:innen heißen Werkvertragsnehmer:in (Werkunternehmer:in) und Auftraggeber:in (Werkbesteller:in).

Beim Werkvertrag handelt es sich um die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes bzw. Erbringung einer Dienstleistung gegen Entgelt. Da das Ergebnis geschuldet wird, liegt kein Dauerschuldverhältnis, sondern ein Zielschuldverhältnis vor. Das Erfolgsrisiko liegt bei der/dem Auftragnehmer:in, diese/r hat jedoch keine persönliche Arbeitspflicht (Vertretung möglich). Der/Die Auftragnehmer:in benutzt in der Regel eigene Betriebsmittel.

Der/Die Werkunternehmer:in unterliegt keiner persönlichen Arbeitspflicht. Er/Sie hat somit die Möglichkeit des Einsatzes von Gehilf:innen und Substituten. Bedient sich der/die Werkunternehmer:in eigener Arbeitnehmer:innen oder Subunternehmer:innen, haftet er/sie dem/der Werkbesteller:in gegenüber wie für seine/ihre eigene Tätigkeit (§ 1313a ABGB). Eine Haftung gegenüber Dritten besteht nur, wenn der/die Werkunternehmer:in untüchtige Gehilf:innen eingesetzt hat, oder sich der Gefährlichkeit des Einsatzes von Gehilf:innen und Sachen bewusst war (§ 1315 ABGB).

Der/Die Werkunternehmer:in führt die Arbeit nach eigenem Plan und mit eigenen Mitteln durch. Es besteht keine persönliche Abhängigkeit, d.h. es fehlt jegliche organisatorische Einordnung in fremdes Unternehmen.

Welche Gesetze gelten?

Es gilt das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG). Für die Vertragsgestaltung gilt das Allgemein Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), das Arbeitsrecht findet keine Anwendung. Es besteht keine gesetzliche Interessenvertretung wie etwa die Wirtschaftskammer für Selbstständige (WKÖ).

Beim Werkvertrag gelten die Bestimmungen der Gewährleistung, der Haftung und des Schadenersatzes. Weiters müssen Werkvertragsnehmer:innen darauf achten, das Werk rechtzeitig abzuliefern, ansonsten tritt Verzug ein. Werkvertragsnehmer:innen sind seit dem 1.1.2008 ebenfalls in die sogenannte »Abfertigung Neu« miteinbezogen, sofern die Werkvertragsnehmer:innen in der Krankenversicherung nach dem GSVG pflichtversichert sind. Durch das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) soll auch für Gewerbetreibende und Neue Selbstständige eine verbesserte Altersvorsorge gewährleistet werden. Der Beitrag ist gleich hoch wie für Arbeitnehmer:innen (1,53%).

Was ist der Unterschied zu dem/der Unternehmer:in mit Gewerbeschein?

Eine vertragsrechtliche Abgrenzung zwischen Werkvertrag und einer unternehmerischen Tätigkeit im engeren Sinn ist im Gewerberecht (Gewerbeschein, etc.) und in den Bestimmungen über die gesetzliche Interessenvertretung (Zugehörigkeit zu einer Kammer der Selbstständigen, z.B. Wirtschaftskammer) relativ klar gezogen.

§ 1 Abs. 2 der Gewerbeordnung (GewO):

Eine Tätigkeit wird gewerbsmäßig ausgeübt, wenn sie selbstständig, regelmäßig und in der Absicht betrieben wird, einen Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil zu erzielen, gleichgültig für welche Zwecke dieser bestimmt ist; hierbei macht es keinen Unterschied, ob der durch die Tätigkeit beabsichtigte Ertrag oder sonstige wirtschaftliche Vorteil im Zusammenhang mit einer in den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Tätigkeit oder im Zusammenhang mit einer nicht diesem Bundesgesetz unterliegenden Tätigkeit erzielt werden soll.

Ob eine Tätigkeit nun gewerbescheinpflichtig ist oder nicht, kann man bei der zuständigen Wirtschaftskammer oder beim Gründerservice erfragen. Man unterscheidet zwischen freien und reglementierten Gewerbe.

2.4. Praktika

An dieser Stelle liegt der Schwerpunkt zum Thema Praktika auf den Arbeits- und Vertragsrechtlichen Bedingungen unter denen sogenannte „Praktika“ absolviert werden.

Die Jugendabteilung der GPA bietet eine umfassende **Broschüre „Ferienjob, Praktikum & Co“** in der weitere wesentliche Aspekte zum Thema Praktika, angefangen von der richtigen Bewerbung, über arbeitsrechtliche Basisinformationen, bis zum Fall der Vorenthaltung des Gehalts behandelt werden (www.gpa.at/jugend). Die Broschüre kann unter **jugend@gpa.at** bestellt werden. Weiters kann man sich auch bei ausführlicheren Fragen bei der GPA beraten lassen.

2.4.1. Einleitung

In den letzten Jahren ist es zu einem rasanten Anstieg von Praktika gekommen, der leider auch einen gewissen Wildwuchs mit sich gebracht hat. So ist vieles rechtlich gesehen kein Praktikum, auch wenn es als solches bezeichnet wird. **„Das Praktikum“, als eigene Beschäftigungsform, gibt es im österreichischen Arbeitsrecht nicht. „Das Praktikum“ unterteilt sich ausschließlich in Pflichtpraktika, Volontariate und befristete Dienstverhältnisse.**

Immer wieder erleben wir jedoch leider, dass sogenannte „Praktikant:innen“ ohne Bezahlung und sozialer Absicherung zu regulärer Arbeit herangezogen werden und ganze Stellen aus Kostenersparnisgründen durch wechselnde „Dauer-Praktikant:innen“ ersetzt werden. Hierfür waren Pflichtpraktika jedoch nie gedacht, ebenso wenig Volontariate.

Reguläre Arbeit sollte von regulär angestellten Arbeitnehmer:innen mit allen dementsprechenden Rechten und Pflichten, sowie der dazugehörigen sozialen Absicherung erbracht werden. **Alles andere ist eine arbeitsrechtliche Umgehung, oder schlicht Ausbeutung von jungen Erwachsenen**, die in der Phase des Berufseinstiegs am Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen, oder den Einstieg in eine bestimmte Branche anstreben, in der die Nachfrage sehr hoch ist und es nur schwer gelingt unbefristete ordentliche Dienstverhältnisse zu finden.

Die GPA Jugend ist ein/e kompetente/r Ansprechpartner:in für Schüler:innen, Lehrlinge, und Studierende. Die Interessengemeinschaft Flex (IG Flex) und die GPA Jugend informieren gemeinsam darüber, was „Praktikant:innen“ tatsächlich zusteht, für welche Tätigkeiten sie am Arbeitsplatz herangezogen werden können, was eine arbeitsrechtliche Umgehung ist und eigentlich ein Angestelltenverhältnis sein sollte. Wenn es notwendig ist, bieten wir hierfür auch vollen Rechtsschutz, um Ansprüche durchzusetzen.

Um dem/der Arbeitgeber:in selbstbewusster gegenüberzustehen, empfehlen wir, sich über Rechte und Pflichten im Pflichtpraktikum/Volontariat zu informieren. Gerne berät dich die GPA zu sämtlichen Fragen. Wo du dich bei Fragen hinwenden kannst, findest du im letzten Teil dieser Broschüre.

2.4.2. Pflichtpraktika im Rahmen der Schule oder Hochschule

Das Pflichtpraktikum ist das eigentliche Praktikum. Dieses sollte eine Mischung aus Ausbildung und Arbeit darstellen, bei dem die Ausbildung aber klar im Vordergrund stehen sollte, um Praxiserfahrung zu sammeln und das theoretisch Erlernte in der Praxis auszuprobieren.

Das Pflichtpraktikum ist ein Ausbildungsverhältnis, das im Rahmen eines Schul- oder Hochschullehrplans vorgeschrieben ist. Jedes „Praktikum“, das nicht während einer Ausbildung, sondern „freiwillig“ absolviert wird, ist rechtlich betrachtet gar kein Praktikum. Sondern ein normales befristetes Arbeitsverhältnis, das auch sozialversicherungsrechtlich so zu behandeln und zu entlohnen ist!

Arbeitnehmer:innen haben einen echten Dienstvertrag und sind dadurch vollversichert (Unfallversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung). Der/Die Dienstgeber:in ist verpflichtet die Sozialversicherungsbeiträge des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin einzubehalten. Dies kann von derdem Arbeitnehmer:in am Lohn- oder Gehaltszettel überprüft werden. Arbeitgeber:innen- sowie Arbeitnehmer:innenbeiträge werden von dem/der Arbeitgeber:in direkt an die zuständige Gebietskrankenkasse überwiesen.

Die Beitragssätze für den/die Angestellte/n betragen 18,12% (inkl. AK-Umlage und Wohnbauförderung), für den/die Arbeitgeber:in 23,01% (inkl. BV-Beitrag) des Bruttogehaltes. Diese Beitragspflicht besteht ab der Geringfügigkeitsgrenze (2018: EUR 438,05) im Monat und bis zur Höchstbeitragsgrundlage (2018: EUR 5.130,-/Monat).

Wenn du ein Pflichtpraktikum absolvierst, ...

...dann muss es für dich eine **Ansprechperson** geben, der du Fragen stellen und von der du lernen kannst.

...dann sollst du **theoretische Kenntnisse aus deiner Ausbildung** in der Praxis erproben können.

...dann sollst du **unter Anleitung** möglichst viele unterschiedliche Dinge **ausprobieren** dürfen.

Ein Pflichtpraktikum ist kein Job, von dir darf nicht verlangt werden,...

...dass du niedere Hilfstätigkeiten **verrichtest und nur anderen zuarbeitest.**

...das Gleiche zu leisten wie die angestellten Kolleg:innen.

...dass du eigenverantwortlich für einen Aufgabenbereich zuständig bist.

Das Pflichtpraktikum muss im Lehr- oder Studienplan des/der Praktikant:in vorgesehen sein.

Das Pflichtpraktikum bietet eine Gelegenheit, theoretisch erlerntes Wissen in der Praxis anzuwenden und Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Leider gibt es jedoch auch einige Herausforderungen, die Pflichtpraktikant:innen bewältigen müssen. Einerseits besteht mitunter der Wunsch, im Praktikumsbetrieb später eine unbefristete Anstellung zu erhalten. Andererseits kann das Praktikum nicht einfach beendet werden, da es von der Ausbildungsstätte verlangt wird. Praktikumszeiten müssen absolviert werden, um die Schule oder das Studium positiv abschließen zu können. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass Praktikant:innen nicht alles hinnehmen müssen, da es Möglichkeiten gibt, um Probleme während des Praktikums zu lösen. Es gibt auch spezielle Regelungen für Pflichtpraktikant:innen in verschiedenen Branchen, wie zum Beispiel im Gastgewerbe oder im Handel.

Grundsätzlich gelten die Bestimmungen im Arbeitsrecht, im Jugendschutz und bei der Sicherheit am Arbeitsplatz auch für Pflichtpraktikant:innen. Der Unterschied zwischen einem befristeten Dienstverhältnis und einem Pflichtpraktikum liegt in der Bezahlung und der Form der Beendigung. Befristete Dienstverhältnisse enden automatisch durch Zeitablauf, Pflichtpraktika nicht unbedingt. Die Einstufungen in den Kollektivverträgen der einzelnen Branchen fallen sehr unterschiedlich aus. Oft gibt es auch keine genauen Definitionen, aber prinzipiell gilt: Es gibt auf jeden Fall eine vertragliche Regelung über die Bezahlung im Praktikum, egal ob es sich um eine freie Vereinbarung oder um eine Regelung aufgrund verpflichtender Vorschriften handelt. Und so ist es gerade für das Pflichtpraktikum wichtig, sich gut darauf vorzubereiten.

2.4.3. Der Praktikumsvertrag

Sonderfall Werkvertrag und Pflichtpraktikum?

Ein Pflichtpraktikum bei dem der Ausbildungscharakter im Vordergrund stehen soll, kann nicht als Werkvertrag absolviert werden, da Werkverträge per Definition jede Art von „Praktikum“ ausschließen. Wie der Name schon sagt, wird in einem Werkvertrag vereinbart ein abgeschlossenes Werk zu erbringen, dies setzt auch voraus, dass die nötigen Fähigkeiten dafür bereits vorhanden sind und nichts mehr erlernt werden muss. Es liegt also entweder ein Praktikum ODER ein Werkvertrag vor, je nachdem, was vereinbart bzw. wie sich die Tätigkeit später in der Praxis dargestellt hat.

Arbeitszeitaufzeichnungen

Genauere Aufzeichnungen über die Arbeitszeit und Tätigkeit sollten immer geführt werden. Sollte das Praktikum zu gering, oder gar nicht entlohnt worden sein, oder wenn es zu anderen Schwierigkeiten kommen sollte, dienen die Aufzeichnungen als wichtiger Beweis für die Rechtsdurchsetzung.

2.4.4. Nach Abschluss des Pflichtpraktikums

Nach Abschluss des Praktikums muss eine schriftliche Bestätigung über die erfolgreiche Absolvierung des Praktikums erfolgen und es sollten die Lohn- oder Gehaltsabrechnung überprüft werden. Wurden allfällige Überstunden ausbezahlt? Wurden die nicht verbrauchten Urlaubstage in Geld abgegolten? Wurde ein Dienstzeugnis ausgestellt und der Lohn-/Gehaltszettel ordnungsgemäß ausgegeben?

Wenn die vertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht die war, die tatsächlich ausgeführt wurde und das Praktikum nicht den vereinbarten Ausbildungscharakter hatte, oder wenn etwas nicht rechtens verlaufen ist, sowie weitere Fragen bestehen, dann stehen wir auch hier selbstverständlich zur Verfügung. Wir überprüfen die Abrechnung und fordern fehlende Beträge für dich nach.

2.5. Volontariate

Das Volontariat dient dazu erstmals Erfahrungen und Kenntnisse in der Arbeitswelt sammeln zu können. Im Unterschied zum Pflichtpraktikum besteht allerdings kein Arbeitsverhältnis. Als Volontär:in ist man an keine Arbeitszeiten gebunden, der/die Betriebsinhaber:in hat kein Weisungsrecht und der/die Volontär:in ist nicht in den Betrieb eingegliedert. Es besteht somit einerseits keine Arbeitsverpflichtung, andererseits aber auch kein Rechtsanspruch auf Entgelt. In manchen Betrieben wird allerdings ein Taschengeld bezahlt.

Während es beim Pflichtpraktikum um die Ausbildung (und ums Geldverdienen) geht, ist das Volontariat vor allem zum „Schnuppern“ da.

2.6. Freiwillige Praktika/befristete Dienstverhältnisse

Ein freiwillig absolviertes Praktikum ist ein normales, u.U. befristetes, Dienstverhältnis, das bedeutet, dass diese „Praktikant:innen“ genauso wie Ferialjobber:innen reguläre Arbeitnehmer:innen sind und ihnen sämtliche Arbeitnehmer:innenrechte zustehen. Arbeitsrechtliche Bestimmungen, wie z.B. Arbeitszeitgesetz und Kollektivvertrag, sind auf solche Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden. Man ist dem/ der Arbeitgeber:in keineswegs schutzlos ausgeliefert.

Gerade hier gilt: Ist man nicht gut informiert, kann es sein, dass dies von einem/r Arbeitgeber:in ausgenutzt wird, damit sie weniger für deine Leistung zahlen müssen und um sich so Sozialversicherungsabgaben zu ersparen.

2.7. Der Arbeitsvertrag

Arbeitsverträge müssen in Österreich nicht unbedingt schriftlich abgeschlossen werden, es reicht auch mündlich oder bloß konkludent (das heißt so viel wie schlüssig). Obwohl „der Vertrag“ nicht schriftlich geschlossen werden muss, sollte immer auf einem schriftlichen Vertrag bestanden werden. Damit kann im Zweifelsfall auf die vom/von der Arbeitgeber:in unterschriebene Vereinbarung hingewiesen werden. Es besteht aber jedenfalls das Recht auf einen Dienstzettel, der die wesentlichen Inhalte des Dienstvertrages enthält.

Werden Arbeitsverträge in schriftlicher Form abgeschlossen, so sind diese zumeist von Arbeitgeber:in vorbereitet und werden dem/der Arbeitnehmer:in zur Unterschrift vorgelegt. Aus diesem Grund ist es unbedingt notwendig, den Vertrag vor der Unterzeichnung genau durchzulesen. Gibt es Unklarheiten über die Bedeutung einzelner Regelungen ist es klug sich Bedenkzeit zu erbeten, um sich gegebenenfalls bei der GPA erkundigen zu können.

Im Arbeitsvertrag kann nur vereinbart werden, was durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht zwingend vorgeschrieben ist und für Arbeitnehmer:innen vorteilhafter und günstiger ist (Günstigkeitsprinzip).

2.7.1. Befristeter/Unbefristeter Arbeitsvertrag

Im Vertrag muss die Dauer des freiwilligen „Praktikums“ geregelt sein, damit wird ein befristetes Dienstverhältnis eingegangen. Der wesentliche Unterschied zwischen einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis und einem unbefristeten Dienstverhältnis ist, dass beim **befristeten Dienstverhältnis grundsätzlich nicht gekündigt werden kann, sondern dieses durch Ablauf der vereinbarten Zeit endet.**

So ein Dienstverhältnis kann nur vorzeitig beendet werden, wenn:

- eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart worden ist.
- Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in damit einverstanden sind (einvernehmliche Lösung).
- der/die Arbeitnehmer:in sich etwas zu Schulden kommen lassen hat (Entlassung) oder
- der/die Arbeitgeber:in sich etwas zu Schulden kommen lassen hat (Austritt).
- der/die Arbeitnehmer:in einen Entlassungsgrund setzt.
- der/die Arbeitgeber:in dem Angestellten einen Grund zum berechtigten vorzeitigen Austritt gibt.

2.8. Die Entlohnung

Für die Bezahlung gilt zumindest der jeweilige Kollektivvertragslohn/-gehalt. Bei Fehlen einer derartigen Grundlage ist ein Entgelt zu vereinbaren, dass ortsüblich für diese Tätigkeit bezahlt wird.

Sonderzahlungen und Urlaubentschädigungen

Sonderzahlungen, besser bekannt unter „Urlaubs- und Weihnachtsgeld“ oder unter „13. und 14. Gehalt“, die im Kollektivvertrag vereinbart sind, stehen allen Arbeitnehmer:innen zu, die diesem Kollektivvertrag unterliegen. Also im Regelfall auch den sogenannten freiwilligen „Praktikant:innen“, da diese allerdings nur zeitlich befristet im Betrieb arbeiten, besteht nur ein Anspruch auf den aliquoten Teil entsprechend der Beschäftigungsdauer. Auch für den Urlaub, der nicht konsumiert wurde, aber trotzdem anteilmäßig erworben wurde, steht freiwilligen „Praktikant:innen“ eine Entschädigung zu.

Was in deinem Kollektivvertrag gilt, findest du hier: www.kollektivvertrag.at

2.9. Der Dienstzettel

Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichsten Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses. Er dient bei Ungereimtheiten nach der Beendigung des Ferienjobs zur Beweissicherung und muss dir jedenfalls ausgehändigt werden. Der/Die Arbeitgeber:in hat dem/der Arbeitnehmer:in unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

Der Dienstzettel hat grundsätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits- (Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts- oder Lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/ 1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse.

3. UMGEHUNGSVERTRAG

3.1. Was ist ein Umgehungsvertrag?

Man spricht dann von einem Umgehungsvertrag, wenn der Inhalt des Arbeitsvertrages der Arbeitsrealität, also Theorie und Praxis, nicht übereinstimmen. Dies betrifft drei unterschiedliche Ebenen: das Arbeitsrecht, die Sozialversicherung und die Steuer. Für eine genaue Beurteilung der Sachlage, muss jeder Fall individuell geprüft werden.

3.2. Wo kann ich meinen Vertrag überprüfen lassen?

Zuerst kann man sich bei der GPA beraten lassen. Gegebenenfalls leiten wir dich an die zuständige Stelle der ÖGK weiter, die daraufhin überprüft, ob die Versicherungsmeldung als freie Dienstnehmer:in/Werkvertragsnehmer:in deines/deiner Arbeitgebers/in mit deinem Arbeitsalltag übereinstimmt. Dafür ist es sinnvoll, dass du deine Angaben beweisen kannst, zum Beispiel mithilfe von, Arbeitsvertrag, Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen, dienstlichen Anweisungen, Zeug:innen (Kolleg:innen, Vorgesetzte) etc...

Die Prüfungsabteilungen der Krankenkassen sowie der Finanzbehörden führen aber auch zufällig ausgewählte gemeinsame Betriebsprüfungen durch. Jede gemeinsame Prüfung der Lohnabgaben und Beiträge GPLB (vormals GPLA) durch die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) ist gleichzeitig eine Sozialversicherungs-, Lohnsteuer- und Kommunalsteuerprüfung. Dabei wird der ganze Betrieb unter die Lupe genommen, um festzustellen, ob Theorie und Praxis der Vertrags- und Arbeitsrealitäten übereinstimmen.

Betriebe können von der zuständigen Gebietskrankenkasse bis zu fünf Jahre, von der zuständigen Finanzbehörde, bis zu sieben Jahre, im Nachhinein geprüft werden. Falls hier eine Diskrepanz zwischen Arbeitsverträgen und gelebter Praxis besteht, erhalten die Angestellten eine Information über das tatsächlich festgestellte Arbeitsverhältnis und der/die Dienstgeber:in muss die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge gegebenenfalls nachzahlen.

3.3. Was kann ich tun, wenn mein Vertrag ein Umgehungsvertrag ist?

Nachdem du bei uns beraten wurdest und auch der zuständige Sozialversicherungsträger deinen/e Arbeitgeber:in verpflichtet hat, die Meldung zu korrigieren, fordert diese auch von deinem/deiner Auftraggeber:in die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge ein. Wenn es sich um einen Umgehungsvertrag gehandelt hat, können darüber hinaus noch bestehende Forderungen, wie Überstunden, kollektivvertraglich festgelegtes Mindestgehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Abfertigung usw. mit Hilfe der GPA beim Arbeits- und Sozialgericht geltend gemacht werden. Um keine arbeitsrechtlichen Ansprüche zu verlieren, muss auf die bestehenden Verfalls- und Verjährungsbestimmungen in den anzuwendenden Kollektivverträgen bzw. gesetzlichen Bestimmungen geachtet werden. **Daher ist es ratsam sich so schnell wie möglich beraten zu lassen.**

Wir, die GPA, helfen dir dabei, dein Recht durchzusetzen!

4. HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

Was habe ich als freie/r Dienstnehmer:in und/oder Werkvertragsnehmer:in von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft?

Die GPA informiert, berät und vertritt freie Dienstnehmer:innen und Werkvertragsnehmer:innen bereits seit 2000. Wir sind nicht nur offen für deine Bedürfnisse und Anliegen, sondern helfen dir als Werkvertragsnehmer:in und freie/r Dienstnehmer:in aktiv dabei, zu deinem Recht zu kommen.

Dies reicht von der Einforderung ausständiger Honorare bis hin zur Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht.

Kann ich mich als freie/r Dienstnehmer:in freiwillig versichern?

Wenn du unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze verdienst, dann zahlt dein/e Auftraggeber:in nur Unfallversicherung für dich.

Als geringfügig beschäftigte freie/r Dienstnehmer:in bist du nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) nicht pflichtversichert und zahlst keine Sozialversicherungsbeiträge. In diesem Fall kannst du dich freiwillig versichern, indem du das »opting-in« nach §19a ASVG beantragst und dich selbst kranken- und pensionsversicherst. Das dafür nötige Antragsformular erhältst du bei der zuständigen Gebietskrankenkasse oder im Internet unter **www.sozialversicherung.at**.

Kann ich mich als Werkvertragsnehmer:in freiwillig versichern?

Wenn du unter einer der jährlichen Versicherungsgrenzen nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) für ausschließlich selbstständiges Einkommen 2024: EUR 6.221,28€ verdienst, dann bist du nicht pflichtversichert und zahlst keine Sozialversicherungsbeiträge. In diesem Fall kannst du dich freiwillig versichern, indem du das »opting-in« nach §8 bzw. §10 GSVG beantragst und dich selbst kranken- und pensionsversicherst.

Das dafür nötige Antragsformular erhältst du bei der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft (SVS) oder im Internet unter **www.sozialversicherung.at**. Seit 1.1.2009 können sich Werkvertragsnehmer:innen auch freiwillig gegen Arbeitslosigkeit versichern.

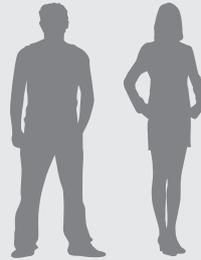
DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

Daten, Fakten und
Erfolge der
Gewerkschaft GPA
im Jahr 2023

290.667

Mitglieder sind
unsere Stärke.

52 % Männer
48 % Frauen



7,75 Mrd.

Euro an Lohn- und
Gehaltserhöhungen
durchgesetzt!



118.000.000

Euro an Rechtsansprü-
chen für GPA-Mitglie-
der durchgesetzt!

78 Mio. für Sozialpläne
35 Mio. durch
Vergleiche
3 Mio. durch
Gerichtsurteile
1,5 Mio. durch gericht-
liche Verglei-
che



28.808

neue Mitglieder
begrüßen wir in der
GPA.



175

Kollektivverträge für
ca. **2.000.000** Arbei-
ter:innen und Ange-
stellte unter schwie-
rigen Bedingungen
erfolgreich verhandelt.



14.995

organisierte GPA-
Betriebsrät:innen sind
unser gewerkschaft-
liches Netzwerk.

570.000

Euro Arbeitslosen-
unterstützung an
GPA-Mitglieder aus-
bezahlt!



gpa.at/mitgliedwerden



**ICH MACH
MICH STARK!**

Mit meiner Gewerkschaft

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



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

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

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

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

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

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzhinweise 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



**GEWERKSCHAFT GPA
IN GANZ ÖSTERREICH**

**SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301**

GEWERKSCHAFT GPA

Service-Center

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Tel.: +43 (0)5 0301

Fax: +43 (0)5 0301-300

E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg

5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol

6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11



**UNSER
ONLINE-ANGEBOT:
aufdeinerseite.at**

