

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs

VOM 9. MÄRZ 1964
IN DER FASSUNG VOM 1. APRIL 2024

INKL. ÄNDERUNGEN AUFGRUND DER AVRAG-NOVELLE ZUM
DIENSTZETTEL IN ANLAGE 3

(enthält alle Änderungen bis einschl. 69. Zusatz-KV)



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der gemeinnützigen
Wohnungswirtschaft Österreichs

VOM 9. MÄRZ 1964

**IN DER FASSUNG VOM 1. APRIL 2024
INKL. ÄNDERUNGEN AUFGRUND DER AVRAG-NOVELLE ZUM
DIENSTZETTEL IN ANLAGE 3**

(enthält alle Änderungen bis einschl. 69. Zusatz-KV)

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Ein Kollektivvertrag

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die Gehälter werden in den Beschäftigungsgruppen II bis IV um 8,3 Prozent, in der Beschäftigungsgruppe V um 8,0 Prozent und in der Beschäftigungsgruppe VI um 7,8 Prozent erhöht.
- Die Lehrlingseinkommen werden um 8,3 Prozent erhöht.
- Nicht aus den Tafelgehältern ableitbare Nebenleistungen werden um 8,18 Prozent erhöht.
- Die Regelungen treten mit 1. 4. 2024 in Kraft.

GPA Servicecenter:

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	<u>7</u>	XVI. Kündigung des Kollektivvertrages	<u>16</u>
Ia. Gleichbehandlung	<u>7</u>	XVII. Abschlussbestimmungen	<u>16</u>
II. Anstellung	<u>7</u>	XVIII. Geltungsbeginn	<u>16</u>
III. Arbeitszeit	<u>7</u>		
IV. Überstunden	<u>8</u>	Beschäftigungsgruppen (gültig ab 1. Jänner 1993)	
V. Reisekosten	<u>8</u>	Beschäftigungsgruppen II bis VI	<u>17</u>
VI. Urlaub	<u>9</u>	Anlage 1:	
VII. Kündigung	<u>10</u>	Gehaltstafel I (gültig ab 1. April 2024), Lehrlings-	
VIII. Abfertigung alt	<u>10</u>	einkommen und Ferialbeschäftigtenentschädi-	
VIIIa. Abfertigung neu	<u>11</u>	gungen	<u>18</u>
IX. Lösung des Dienstverhältnisses bei Pen-		Anlage 2:	
sionsantritt	<u>12</u>	Gehaltstafel II (gültig ab 1. April 2024)	<u>20</u>
IXa. Pensionskassendotierung	<u>12</u>	Anlage 3:	
X. Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstver-		Dienstzettel	<u>23</u>
hinderung	<u>12</u>		
XI. Remunerationen	<u>13</u>	<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-</i>	
XII. Gehaltsregelung	<u>14</u>	<i>seite</i>	
XIII. Jubiläumsgelder	<u>15</u>		
XIV. Arbeitskleidung	<u>16</u>		
XV. Sonderzulagen	<u>16</u>		

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
Arbeitgeberverein der Bauvereinigungen Österreichs
und der
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Bau / Wohnbau
Stand 1. April 2024

I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Angestellten und Lehrlinge, die in einem Betrieb beschäftigt sind, der Mitglied des Arbeitgebervereines der Bauvereinigungen Österreichs ist, und für alle Angestellten und Lehrlinge des Österreichischen Verbandes gemeinnütziger Bauvereinigungen-Revisionsverband.

Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Dienstnehmer (auch Aushilfskräfte bzw. Ferialbeschäftigte), auf welche das Angestelltengesetz (BGBl 292/1921 in der geltenden Fassung) Anwendung findet.
(Letzter Abs idF ab 1. 4. 2018)

Ia. GLEICHBEHANDLUNG

Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Alters, der Geschlechtszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, der sozialen oder religiösen Herkunft, der ethnischen oder nationalen Zu-

gehörigkeit, der Religionszugehörigkeit oder der politischen Einstellung obersten Stellenwert einnimmt. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt im Folgenden die gewählte Form für beide Geschlechter.
(Ia gilt ab 1. 4. 2018)

II. ANSTELLUNG

Vor jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes hat die Geschäftsführung gemäß § 99 Abs 2 und 3 ArbVG den Betriebsrat zu informieren. Internen Bewerbern mit gleicher Qualifikation soll nach Möglichkeit der Vorzug gegeben werden.
(Abs idF ab 1. 4. 2018)

Eine Anstellung auf Probe kann nur für die Dauer eines Monats erfolgen. Mindestens eine Woche vor Ablauf der Probezeit ist dem Angestellten mitzuteilen, ob seine Übernahme in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis

erfolgt oder nicht. Wird diese Frist nicht eingehalten, so gilt die Anstellung als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie unterliegt dann der gesetzlichen Kündigung.

Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die festgelegte Beschäftigungsgruppe und Dienstaltersstufe schriftlich mitzuteilen. Diese Einreihung erfolgt unter Mitwirkung des Betriebsrates.

III. ARBEITSZEIT

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 38 Stunden. Die Arbeitszeit kann jedoch innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet. Die Arbeitszeiteinteilung erfolgt

im Einvernehmen mit dem Betriebsrat im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zwischen Montag und Freitag. Der Karfreitag, der 24. und 31. Dezember jeden Jahres sind ganztätig dienstfrei.

Der Durchrechnungszeitraum beträgt bis zu 26 Wochen, wenn

- a) die Betriebsvereinbarung dies vorsieht,
- b) im Vorhinein eine Vereinbarung getroffen wird,
- c) der Durchrechnungszeitraum festgelegt wird und
- d) für den gesamten Zeitraum die Normalarbeitszeit pro Woche im Vorhinein feststeht.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Ruhezeit im Sinne des § 12 Abs 2 AZG auf bis zu acht Stunden herabgesetzt werden, wenn es die Aufgabenstellung des Dienstnehmers erfordert (insbesondere zB Hausversammlungen in den Abendstunden, Dienstreisen etc) und die Ersatzruhezeit in Form eines zeitnahen Blockes mit arbeitsfreien Zeiträumen gewährt wird.

(Letzter Abs gilt ab 1. 4. 2016)

IV. ÜBERSTUNDEN

Überschreitungen der im Sinne des Abschnitts III. festgelegten Arbeitszeit oder Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind als Überstunden besonders zu entlohnen.

Die Anordnung von Überstunden kann nur im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitung erfolgen. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag:

- a) Der Grundstundenlohn beträgt 1/147 (ein Hundertsiebenundvierzigstel) des Brutto-Monatsgehaltes,
- b) der Zuschlag beträgt an Werktagen in der Zeit von 7.00 bis 20.00 Uhr außerhalb der normalen Arbeitszeit 50 % des Grundstundenlohnes, an Werktagen in der Zeit von 20.00 bis 7.00 Uhr, an Sonn- und Feiertagen sowie für im Vorhinein schriftlich (auch per E-Mail) von Arbeitgeberseite angeordnete Überstunden ab der 11. bzw 12. Stunde 100 % des Grundstundenlohnes,

(lit b idF ab 1. 4. 2019)

c) Lehrlinge sind zur Leistung von Überstunden grundsätzlich nicht heranzuziehen. Sollte in Ausnahmefällen eine Überstundenleistung notwendig sein, so sind die Überstunden nach der Dienstaltersstufe 1 der Beschäftigungsgruppe II nach der Gehaltstafel zu entlohnen.

Für passive Reisezeiten (zB öffentliche Verkehrsmittel, Beifahrer im PKW) an Arbeitstagen außerhalb der Normalarbeitszeit wo keine Dienstleistung verrichtet wird, sind diese in der Höhe des Überstundengrundlohnes ohne Zuschlag zu entgelten.

Angeordnete aktive und passive Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen und angeordnete aktive Reisezeiten in der sonstigen arbeitsfreien Zeit werden durch entsprechende Zeitguthaben abgegolten, wobei für eine Sonn- bzw Feiertagsstunde 2 Stunden, für eine Werktagsstunde 1 ½ Stunden zu vergüten sind. Sie können auch durch Überstundenentlohnung abgegolten werden.

(Letzter Abs gilt ab 1. 4. 2018)

V. REISEKOSTEN

Wenn der Angestellte im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb seines Dienstortes Dienstreisen zu unternehmen hat, so gebühren ihm der Ersatz der Reisekosten und bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als fünf Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich der arbeitsrechtlichen bzw tatsächlichen Pausen – je Kalendertag eine Tages- und Nächtigungsgebühr im Ausmaß der jeweils für Bundesbedienstete festgesetzten Tages- und Nächtigungsgebühren nach dem Tarif I ohne Rücksicht auf die Dauer der Abwesenheit und zwar

Beschäftigungsgruppe	Gebührenstufe	Tagesgebühr	Nächtigungsgebühr
II bis VI	3	€ 34,90	€ 18,10

(Es gelangt die Reisegebührenvorschrift 1955 in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung).

Sollten die nachgewiesenen und unvermeidbaren Übernachtungsspesen höher sein als die Nächtigungsgebühr, dann werden diese höheren Spesen vergütet. Angestellte, die auf Anordnung der Firmenleitung ihr eigenes Kraftfahrzeug benützen, erhalten das jeweils anzuwendende amtliche Kilometergeld. (Ab 1. Jänner 2011: für PKW € 0,42 je Fahrkilometer). Dem Zweck der Dienstreise dienende notwendige Barauslagen (zB Kosten der öffentlichen Verkehrsmittel) sind gesondert zu vergüten.

Nachgewiesene Dienstauslagen wie Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Taxikosten und sonstige Barauslagen sind gesondert zu vergüten. Angeordnete Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen und in der sonstigen arbeitsfreien Zeit werden durch entsprechende Ersatzruhezeiten abgegolten, wobei für eine Sonn- bzw Feiertagsstunde 2 Stunden, für eine

Werktagsstunde 1 1/2 Stunden zu vergüten sind. Sie können auch durch Überstundenentlohnung abgegolten werden. Besondere Aufwendungen, die der Angestellte zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, sind als Nebenkosten, jedoch lediglich in der nachgewiesenen Höhe zu erstatten.

Als Dienort gilt die Gemeinde (Gemeindegebiet) in der der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Verfügt der Arbeitgeber darüber hinaus über weitere Arbeitsstätten, ist jene Arbeitsstätte im Arbeitsvertrag (Dienstzettel) festzuhalten, die als Dienort des jeweiligen Arbeitnehmers gilt.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 4. 2015)

Eine Dienstreise liegt auch vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages entweder die Betriebsstätte des Arbeitgebers oder seine Wohnung verlässt, dabei jedoch am Dienort bleibt. In diesem Fall erhält er nur dann ein Taggeld, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht. Die Betriebsvereinbarung hat auch den anspruchsberechtigten Personenkreis, die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe des Taggelds zu regeln.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 4. 2018)

VI. URLAUB

Für das Ausmaß und die Gewährung desurlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl Nr 390, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, in der Fassung des Art II des Bundesgesetzes vom 3. Feber 1983, BGBl Nr 81, mit der Maßgabe, dass zusätzlich zwei Werktage nach Maßgabe des Abschnitt IX.a lit b) gewährt werden und die Erhöhung des Urlaubsausmaßes nach § 2 Abs 1 zweiter Satz bereits nach der Vollendung des 20. Dienstjahres eintritt. Diese zusätzlichen Werktage werden nicht gewährt, wenn über betriebliche Gleitzeitregelungen zwölf Ganztagsfreistellungen erreichbar sind und gleichzeitig in der Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, dass nach Ablauf des Karenzurlaubes der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres eine Teilzeitbeschäftigung von mindestens der halben Normalarbeitszeit in Anspruch nehmen kann. Dieser Anspruch ist drei Monate vor der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung geltend zu machen.

(IdF ab 1. April 2008; die Regelung ist jedoch auf jene Urlaubsjahre anzuwenden, die nach dem 31. März 2006 beginnen.)

Wenn einem Angestellten durch einen Sozialversicherungsträger ein Krankenurlaub, Land- oder Heimaufenthalt inner- oder außerhalb des Wohnortes gewährt wird, ist dieser auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub nicht anzurechnen. Unbezahlte Fehlzeiten, verursacht durch Krankenstand über den Entgeltfortzahlungsanspruch hinaus, bewirken keine Aliquotierung des Urlaubsanspruches.

Folgende Fassung ist nur auf jene Dienstverhältnisse anzuwenden, bei denen nach der bis 31. 3. 2009 geltenden Regelung noch keine Ansprüche entstanden sind: (idF ab 1. April 2009):

Den nach dem Behinderteneinstellungsgesetz 1970 in der jeweils geltenden Fassung begünstigten Personen gebührt außer dem gesetzlichen ein zusätzlicher Urlaub, dessen Ausmaß fünf Tage beträgt. Dasselbe gilt für Angestellte, welche sich im Betrieb eine Invalidität zugezogen haben. Krankheit unterbricht den Urlaub,

wenn sie mehr als 3 Tage andauert und durch ein kassenärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

Folgende Fassung gilt für Dienstverhältnisse, bei denen nach der bis 31. 3. 2009 geltenden Regelung bereits Ansprüche entstanden sind:

Den nach dem Behinderteneinstellungsgesetz 1970 in der jeweils geltenden Fassung begünstigten Personen und den ihnen Gleichgestellten gebührt außer dem gesetzlichen ein zusätzlicher Urlaub, dessen Ausmaß drei oder fünf Tage beträgt, je nachdem, ob ihre Erwerbsfähigkeit unter 50 % oder 50 % und mehr als 50 % gemindert ist. Dasselbe gilt für Angestellte, welche sich im Betrieb eine Invalidität zugezogen haben. Krankheit unterbricht den Urlaub, wenn sie mehr als 3 Tage andauert und durch ein kassenärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

Auf den Zusatzurlaub im Sinne der beiden vorangegangenen Absätze sind die zwei nach Abschnitt VI. 1. Absatz kollektivvertraglich als Urlaubstage gewährten Werktage anzurechnen. Bestehen bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages für die nach dem Behinderteneinstellungsgesetz 1970 in der jeweiligen Fassung begünstigten Personen betrieblich günstigere Regelungen über den Urlaub, werden diese durch den Kollektivvertrag nicht berührt. Dies ist etwa dann der Fall, wenn den begünstigten Personen aufgrund einer betrieblichen Übung, einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund einer individualrechtlichen Zusage mehr an Urlaub gewährt worden ist.

(Absatz idF ab 1. 4. 2019)

Während desurlaubes darf der Angestellte keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind nach Vollendung des 2. Dienstjahres bis zu 10 Jahre der nachweislich in anderen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen im Inland oder innerhalb der EU- und EWR-Staaten zugebrachten Dienstzeiten, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert haben, oder einer im Inlande

innerhalb der EU- und EWR-Staaten zugebrachten selbständige Erwerbstätigkeit, sofern diese mindestens je sechs Monate gedauert hat, anzurechnen.

(Absatz idF ab 1. April 2020)

Die Regelung des Punktes VI ist auf jene Urlaubsjahre anzuwenden, die nach dem 31. März 2006 beginnen.

VII. KÜNDIGUNG

Die Kündigung eines Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber kann nur nach den Kündigungsfristen des Angestelltengesetzes § 20 Abs 2 zum Kalenderviertel erfolgen.

Für Kündigungen durch den Angestellten gilt, dass das Dienstverhältnis jeweils zum Letzten eines Monats gekündigt werden kann, wobei bei Begründung des Dienstverhältnisses oder bei einem vereinbarten Wechsel vom alten in das neue Abfertigungssystem eine Kündigungsfrist von mindestens sechs Wochen vereinbart werden kann.

Für die Kündigung und die Weiterverwendung von Lehrlingen gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BGBl Nr 142/1969, in der jeweils gültigen Fassung). An die Zeit der gesetzlichen Weiterverwendung schließt sich eine Weiterverwendungszeit im gleichen Ausmaß an. Wird die Verpflichtung zur Weiterverwendung erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung erteilt, wird keine kollektivvertragliche Weiterverwendung angeschlossen. Endet die Zeit der Weiterverwendung nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates, so ist sie auf diesen zu erstrecken.

VIII. ABFERTIGUNG ALT

Die nachstehenden Bestimmungen gelten für Dienstverhältnisse, für die hinsichtlich der gesetzlichen Abfertigung nicht die Bestimmungen des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG), BGBl I 2002/100 in der jeweils geltenden Fassung – kraft Gesetzes oder kraft Vereinbarung – zur Anwendung kommen.

Für das Ausmaß der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, jedoch beträgt die Abfertigung nach 15 Dienstjahren das Siebenfache, nach 20 Dienstjahren das Elffache und nach 25 Dienstjahren das Fünfzehnfache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgelts.

Wird für das Dienstverhältnis anstelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist bei Überwiegen des Zeitraums der Vollzeitbeschäftigung das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung „alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen: Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der

Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden. Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

(Letzter Absatz idF ab 1. 4. 2020)

Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als ein Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzubezahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate zu bezahlen. Ein bestehender Abfertigungsanspruch wird in voller Höhe ausbezahlt.

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben. Sind keine gesetzlichen Erben vorhanden, geht der Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs 2 dieses Punktes auf die Person über, welche für die Begräbniskosten aufkommt. Besteht neben der Weiterzahlung des Gehaltes ein gesetzlicher Anspruch nach dem Angestelltengesetz, so gilt nur der günstigere Anspruch.

Angestellte, welche innerhalb von sechs Monaten nach der Verehelichung (Verpartnerung) oder nach

Geburt eines lebenden Kindes bis spätestens drei Monate vor Ablauf des allfälligen Karenzurlaubes (spätestens vor Ablauf von einundzwanzig Monaten nach der Geburt), Frauen auch innerhalb der Schutzfrist, auf eigenen Wunsch das Dienstverhältnis lösen, haben Anspruch auf volle Abfertigung.

In den Fällen der Kündigung nach Geburt eines Kindes nach Satz 1 ist der Abfertigungsanspruch jedoch nur zuzubilligen, wenn das Motiv für die Austrittserklärung die überwiegende Betreuung des Kindes ist.

(Letzter Absatz idF ab 1. 4. 2018)

Beispiel Abfertigung im Todesfall (Abfertigung alt)

a) Arbeitnehmer 3,1 Jahre im Betrieb beschäftigt, Einstufung IV/2 (Gehaltstafel II)

Gehalt im Sterbemonat	2.560,00
im Folgemonat	2.560,00
Gesamt	5.120,00

Abfertigung 2 ME $2.614,10 \times 14 / 12 \times 2 = 5.973,33$

Da der Abfertigungsanspruch in diesem Fall höher ist, als die Gehälter des Sterbemonates und des Folgemonates, gelangt die Abfertigung zur Auszahlung

b) Arbeitnehmer 15,2 Jahre im Betrieb beschäftigt, Einstufung IV/6 (Gehaltstafel II)

Gehalt im Sterbemonat	3.383,80
im Folgemonat	3.383,80
im 2. Folgemonat	3.383,80
Gesamt	10.151,40

Abfertigung 6 ME $3.198 \times 14 / 12 \times 6 = 23.686,60$

Da der Abfertigungsanspruch auch in diesem Fall deutlich höher ist, als die Gehälter des Sterbemonates und der beiden Folgemonate, gelangt die Abfertigung zur Auszahlung

Die Abfertigung wird mit der Beendigung des Dienstverhältnisses in voller Höhe fällig.

Nach 25 Dienstjahren wird eine freiwillige Abfertigung von einem Monatsgehalt und nach 35 Dienstjahren eine freiwillige Abfertigung von weiteren zwei (insgesamt daher drei) Monatsgehältern gewährt. Der Anspruch auf diese Abfertigungsteile besteht bei jeder Beendigung des Dienstverhältnisses nach Maßgabe der Übergangsregelung zu Abschnitt XIII.

Ein Anspruch auf Abfertigung gemäß § 23a Abs 1 Z 1 des Angestelltengesetzes besteht schon dann, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre ununterbrochen gedauert hat.

VIIIa. ABFERTIGUNG NEU

Für Dienstverhältnisse, deren Beginn nach dem 31. 12. 2002 liegt und für die hinsichtlich der gesetzlichen Abfertigung die Bestimmungen des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG), BGBl I 2002/100 in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung kommen, gilt die nachstehende Regelung. Über die in diesem Gesetz geregelten Anwartschaften und Leistungen hinaus kommen nachstehende zusätzliche Ansprüche unter den Voraussetzungen der §§ 23 und 23a Angestelltengesetz zum Tragen:

Die Zusatzabfertigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses beträgt bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von mindestens 15 Dienstjahren ein Monatsentgelt, von mindestens 20 Dienstjahren zwei Monatsentgelte und von mindestens 25 Dienstjahren drei Monatsentgelte. Der Anspruch auf Zusatzabfertigung besteht nicht, wenn der Angestellte kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an einer vorzeitigen Entlassung trifft.

Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als ein Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und für die beiden folgenden Monate zu bezahlen.

Bei Auflösung des Dienstverhältnisses durch Tod des Angestellten kommt folgende Zusatzabfertigung zur Auszahlung:

Es gebühren bei einer Dienstzeit von mindestens

drei Jahren	1	Monatsentgelt,
fünf Jahren	1,5	Monatsentgelte,
zehn Jahren	2	Monatsentgelte,
15 Jahren	4	Monatsentgelte,
20 Jahren	6,5	Monatsentgelte,
25 Jahren	9	Monatsentgelte.

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind keine gesetzlichen Erben vorhanden, geht der Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs 3 dieses Punktes auf die Person über, welche für die Begräbniskosten aufkommt.

Angestellte, welche innerhalb von sechs Monaten nach Geburt eines lebenden Kindes bis spätestens drei Monate vor Ablauf des allfälligen Karenzurlaubes (spätestens vor Ablauf von 21 Monaten nach der Geburt), Frauen auch innerhalb der Schutzfrist, auf eigenen Wunsch das Dienstverhältnis lösen, haben Anspruch auf folgende Zusatzabfertigung:

(Absatz idF ab 1. 4. 2020)

Es gebühren bei einer Dienstzeit von mindestens		
drei Jahren.....	1	Monatsentgelt,
fünf Jahren.....	1,5	Monatsentgelte,
zehn Jahren	2	Monatsentgelte,
15 Jahren	4	Monatsentgelte,
20 Jahren	8	Monatsentgelte,
25 Jahren	9	Monatsentgelte.

Nach 25 Dienstjahren wird eine Abfertigung von einem Monatsgehalt und nach 35 Dienstjahren eine Abfertigung von weiteren zwei (insgesamt daher drei) Monatsgehältern gewährt. Der Anspruch auf diese Abfertigungsteile besteht bei jeder Beendigung des

Dienstverhältnisses nach Maßgabe der Übergangsregelung zu Abschnitt XIII.

Sämtliche in diesem Punkt geregelten Leistungen, mit Ausnahme derjenigen entsprechend Absatz 3, sind zur Gänze bei Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Im Fall eines vereinbarten Wechsels vom alten in das neue Abfertigungssystem gemäß § 47 BMVG gelten die vorangegangenen Bestimmungen dieses Punktes nur insofern, als sie ausdrücklich vereinbart werden. Beide Vertragsteile haben das Recht, von einem vereinbarten Wechsel in das neue Abfertigungssystem gemäß § 47 BMVG innerhalb eines Monats ab Vereinbarung ohne Angabe von Gründen zurückzutreten.

IX. LÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES BEI PENSIONSANTRITT

Ein Anspruch auf die Abfertigung gem Art VIII (Abfertigung alt) bzw gem Art VIIIa. (Abfertigung neu) besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis durch

Kündigung seitens des Angestellten wegen Pensionsantritts endet.

(IX. idF ab 1. April 2020)

IXa. PENSIONSKASSENDOTIERUNG

Durch Betriebsvereinbarung kann unbeschadet bestehender betrieblicher Pensionskassenregelungen festgelegt werden, dass als Arbeitgeberbeitrag

- a) 0,3 vH zu Lasten und/oder
- b) jeweils 0,5 vH **zusätzlich** – bei gleichzeitigem Entfall des Anspruches auf je einen der nach Abschnitt VI Abs 1 erster Satz zusätzlich als Urlaub gewährten zwei Werktage –

des jeweiligen Bruttotafelgehaltsansatzes zur Dotierung einer Pensionskasse verwendet werden.

Alle weiteren Bedingungen wie insbesondere Geltungsbereich, Zeitpunkt, Beitrittsvoraussetzungen etc bleiben der Regelung durch die Betriebsvereinbarung vorbehalten.

Spätere Änderungen der Betriebsvereinbarung können kein Aufleben der ersetzten kollektivvertraglichen Ansprüche bewirken.

X. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

- a) Über die Leistungen im Sinne des § 8 Abs 1 und 2a des Angestelltengesetzes hinaus wird bei Angestellten mit Bezügen bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage für die Dauer der Dienstverhinderung, längstens jedoch für die in lit b) genannten Zeiträume, ein Zuschuss zum Krankengeld gewährt, der jedoch 49% des Bruttoentgeltes nicht übersteigen darf*);

[lit a) idF ab 1. 4. 2020]

- b) Abweichend von § 8 Abs 1 bis 2a des Angestelltengesetzes wird Angestellten mit Bezügen über der ASVG Höchstbeitragsgrundlage bis zum vollendeten 5. Dienstjahr 12 Wochen, ab 5 Jahren 24 Wo-

chen, ab 15 Jahren 36 Wochen, ab 25 Jahren 48 Wochen volles Entgelt gewährt.

Für die Fortzahlung des Entgeltes im Sinne des § 8 Abs 3 des Angestelltengesetzes gelten folgende Bestimmungen:

- a) bei eigener Eheschließung bzw bei Verpartnerung oder Tod des Partners eine Freizeit von... 3 Arbeitstagen,
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung bzw bei Verpartnerung von Kindern und Geschwistern . 1 Arbeitstag,
- c) bei Niederkunft der Partnerin .. 2 Arbeitstage,
- d) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern und der Kinder 1 Arbeitstag und zur Teilnahme an der Beerdigung ein weiterer Arbeitstag,

- e) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch innerhalb von drei Jahren höchstens 2 Arbeitstage,
- f) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung,
- g) bei nachgewiesener schwerer Erkrankung oder lebensgefährlichem Unfall des Partners, der eigenen Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern soweit sie im gemeinsamen Haushalt leben.. 2 Arbeitstage.

[b) idF ab 1. 4. 2020]

Unter dem Begriff Partner oder Partnerin sind Ehepartner gemäß (§ 44 ABGB), solange sie einen gemeinsamen Haushalt führen, Lebensgefährten (gemäß § 14 Abs 3 MRG) und eingetragene Partner (§ 6 EPG), solange sie einen gemeinsamen Haushalt führen zu verstehen.

[Letzter Satz gilt ab bzw lit a), c), e) und g) idF ab 1. 4. 2016]

Angestellte mit Bezügen bis zur Höchstbeitragsgrundlage

Beispiel 1:

Dauer des Dienstverhältnisses: Bis zum vollendeten fünften Dienstjahr:

Ein Angestellter ist durch Krankheit an der Leistung seiner Dienste für die Dauer von 25 Wochen verhindert.

Anspruch des Angestellten auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung im Krankheitsfall:

6 Wochen volles Entgelt gemäß § 8 Abs 1 AngG

4 Wochen halbes Entgelt und Teilkrankengeld

für die Dauer von 12 Wochen Krankengeld und der Zuschuss gemäß X.a im Ausmaß von 49 % des Bruttoentgelts

Danach 3 Wochen nur Krankengeld

Beispiel 2:

Dauer des Dienstverhältnisses: Ab dem vollendeten 5. Dienstjahr bis zum vollendeten 15. Dienstjahr:

Ein Angestellter ist durch Krankheit an der Leistung seiner Dienste für die Dauer von 36 Wochen verhindert:

Anspruch des Angestellten auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung im Krankheitsfall:

8 Wochen volles Entgelt gemäß § 8 Abs 1 AngG

4 Wochen halbes Entgelt gemäß § 8 Abs 1 AngG und Teilkrankengeld

Krankengeld und für die Dauer von 24 Wochen Zuschuss gemäß X.a im Ausmaß von 49 % des Bruttoentgelts

X. b Angestellte mit Bezügen über der Höchstbeitragsgrundlage

Beispiel 3:

Dauer des Dienstverhältnisses: Bis zum vollendeten 5. Dienstjahr:

Ein Angestellter ist durch Krankheit an der Leistung seiner Dienste für die Dauer von 25 Wochen verhindert:

Anspruch des Angestellten auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung im Krankheitsfall:

12 Wochen volles Entgelt laut KV X.b.

Danach 13 Wochen Krankengeldbezug

Beispiel 4:

Dauer des Dienstverhältnisses: Ab dem vollendeten 5. Dienstjahr bis zum vollendeten 15. Dienstjahr:

Ein Angestellter ist durch Krankheit an der Leistung seiner Dienste für die Dauer von 36 Wochen verhindert.

Anspruch des Angestellten auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung im Krankheitsfall:

24 Wochen volles Entgelt laut KV X.b, im Anschluss an diese kollektivvertragliche Entgeltfortzahlung gebührt dem Angestellten für 12 Wochen das Krankengeld.

*) Erklärung: Das Bruttoentgelt darf dadurch nicht überschritten werden.

XI. REMUNERATIONEN

Alle Angestellten erhalten spätestens am 15. Juni jeden Jahres eine Urlaubsremuneration in der Höhe des Mai-Brutto-Monatsgehaltes. Spätestens am 15. November jeden Jahres erhalten die Angestellten eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Oktober-Brutto-Monatsgehaltes. Unbezahlte Fehlzeiten, verursacht durch Krankenstand über den Entgeltfortzahlungsanspruch hinaus, bewirken keine Aliquotierung der Remunerationen.

(Absatz gilt ab 1. 4. 2018)

Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil beider Remunera-

tionen. Endet das Dienstverhältnis durch Kündigung durch den Dienstgeber oder Kündigung durch den Dienstnehmer bei Erreichung des gesetzlichen Pensionsanfallsalters nach Auszahlung der Remuneration, behält der Angestellte die empfangenen Beträge.

Für Lehrlinge gelten dieselben Bestimmungen, Berechnungsgrundlage ist das jeweilige Lehrlingseinkommen.

XII. GEHALTSREGELUNG

(1) Wurde das Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 1995 begründet, erhalten Angestellte ein monatliches Mindestgehalt nach den in der Gehaltstafel II nach Dienstjahren gestaffelten Gehaltssätzen. Wurde das Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1996 begründet, kann im Zeitraum vom 1. 1. 1996 und 31. 12. 1996 zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten nach dessen Beratung durch den Betriebsrat oder die Gewerkschaft der Privatangestellten einvernehmlich und schriftlich ein Wechsel in die Gehaltstafel II vereinbart werden. Im Falle eines Wechsels ist in dem auszustellenden neuen Dienstzettel vom Dienstnehmer die erfolgte Beratung durch die Gewerkschaft der Privatangestellten oder den Betriebsrat ausdrücklich zu bestätigen. Lehrlinge erhalten ein monatliches Lehrlings-einkommen nach den in der Gehaltstafel I angeführten Lehrlingseinkommen.

Ferialbeschäftigte erhalten eine monatliche Ferialbeschäftigtenentschädigung in dem in der Gehaltstafel I angeführten Ausmaß.

(1a) Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. April 2000 begründet wurden und eine Einstufung in der bis 31. 3. 2000 geltenden Gehaltstafel II besteht, gilt Folgendes:

1. Angestellte, die gemäß Abs 1 zweiter Satz von der Gehaltstafel I in die Gehaltstafel II gewechselt haben, steigen bis zur Gehaltsstufe 10 und erhalten danach nach jeweils fünf Jahren den Erhöhungsbetrag nach jeweils 5 Jahren höchstens 4 mal.
2. Angestellte, die bereits die Gehaltsstufe 10 erreicht haben, erhalten nach jeweils fünf Jahren ab Erreichen der Gehaltsstufe 10 den Erhöhungsbetrag nach jeweils 5 Jahren höchstens jedoch 4 mal.
3. Angestellte, die bereits die Gehaltsstufe 11 erreicht haben, erhalten keinen Erhöhungsbetrag mehr.

(Abs 1a Z 3 idF ab 1. 4. 2019)

(Anm.: Mit Stichtag 1. April 2019 werden die Beträge in der Dienstaltersstufe 11 um einen Erhöhungssprung angehoben.)

Übergangsregelung:

Angestellte, die in der Gehaltstafel II nach tatsächlichen bzw. angerechneten Dienstjahren eingestuft sind und deren Dienstverhältnis vor dem 1. April 2000 begründet wurde, werden um ein Dienstjahr vorgerückt. Die dafür notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettel („Umstiegsdienstzettel“) bekannt zu geben.

Allen aktiven Angestellten in der Gehaltstafel I, die bereits im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Zusatz-Kollektivvertrags das 58. Lebensjahr vollendet haben und bei denen der letzte Biennalsprung zwei oder mehr Jahre zurückliegt, wird mit Stichtag 1. April 2019 ein Biennalsprung gewährt.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 4. 2019)

(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 die Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Dienstaltersstufe tritt mit dem ersten Tage desjenigen Monats in Kraft, in das der Beginn des neuen Dienstjahres fällt.

(3) Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten der höheren Beschäftigungsgruppe, die nicht länger als 5 Wochen dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

(Abs 3 idF ab 1. 4. 2020)

(4) Bei probeweiser Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe gilt der vorstehende Absatz mit der Maßgabe, dass sich der Zeitraum von fünf Wochen auf drei Monate erhöht.

(5) Als Dienstjahre gelten sämtliche Jahre, die der Dienstnehmer im gleichen Unternehmen als Angestellter zugebracht hat. Der Karenzurlaub nach § 15 des Mutterschutzgesetzes bzw nach § 2 Väterkarenzgesetz sowie die Hospizkarenz iSd § 14a und b AVRAG (Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwerstkranken Kindern) wird auf alle Rechte, die sich aus der Dauer der Dienstzeit ergeben, als Dienstzeit angerechnet. Nach einem Dienstjahr werden dem Angestellten bis zu fünf nachgewiesene Dienstjahre für Tätigkeiten bei gemeinnützigen Bauvereinigungen oder in einschlägigen Tätigkeiten, gleichgültig, ob im Inland oder Ausland zugebracht, als Dienstjahre für die Berechnung des Entgelts nach Beratung durch den Betriebsrat angerechnet.

(Abs 5 idF ab 1. 4. 2018)

(6) Bei jenen Unternehmungen, die für die Berechnung des Entgeltes Berufsjahre anrechnen, bleibt es bei dieser Regelung.

(7) Bei Vorrückung in eine höhere Beschäftigungsgruppe wird der Angestellte zuerst in der niedrigeren Beschäftigungsgruppe eine Dienstaltersstufe vorge-rückt und anschließend in die entgeltmäßig nächsthöhere Dienstaltersstufe der neuen Beschäftigungsgruppe eingereiht. Der Vorrückungsstichtag wird mit

dem Tag der Aufnahme in die höhere Beschäftigungsgruppe neu festgesetzt.

(Abs 7 idF ab 1. 4. 2018)

Gehaltstafel II

gültig ab 1. 4. 2017 in €

Dienstaltersstufe	Dienstjahre	Beschäftigungsgruppen					
		II	III	IV	V	VI	
1	1./ 2.	1.763,40	2.060,80	2.292,10	2.703,50	3.070,50	
2	3./ 4./ 5.	1.906,50	2.221,70	2.492,70	2.960,30	3.481,50	
3	6./ 7./ 8.	2.049,60	2.382,60	2.693,20	3.217,10	3.892,40	
4	9./10./11.	2.192,80	2.543,40	2.893,70	3.473,90	4.303,40	
5	12./13./14	2.335,80	2.704,30	3.094,20	3.730,70	4.714,30	
6	15./16./17.	2.478,90	2.865,10	3.294,80	3.987,40	5.125,30	
7	18./19./20.	2.622,00	3.026,00	3.495,30	4.244,20	5.536,20	
8	21./22./23.	2.765,10	3.186,80	3.695,80	4.501,00	5.947,20	
9	ab 24	2.908,20	3.347,70	3.896,30	4.757,80	6.358,10	
Erhöhungsbetrag nach jeweils 5 Jahren höchstens jedoch 4 mal		71,60	80,50	100,30	128,40	205,50	

(8) Jedem Angestellten ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, auf welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

(Abs 8 gilt ab 1. 4. 2020)

(9) Bei Dienstverhältnissen, bei denen nach den Regelungen des Abs 1 die Gehaltstafel I anzuwenden ist, erhält der Angestellte nach Vollendung der zwölften Dienstaltersstufe und dann nach jeweils weiteren zwei Dienstjahren bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres die ihm nach der Gehaltstafel und der Beschäftigungsgruppe zustehenden Biennien. Bei Dienstverhältnissen, bei denen nach den Regelungen des Abs 1 die Gehaltstafel II anzuwenden ist, ist eine Vorrückung

über den Endgehalt der jeweiligen Beschäftigungsgruppe hinaus nicht vorgesehen.

(10) Lehrlinge werden nach erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung und nach Beendigung der Lehrzeit in die Dienstaltersstufe 1, zweites Dienstjahr und nach Ablauf eines Dienstjahres in die Dienstaltersstufe 2 der zutreffenden Beschäftigungsgruppe eingestuft. Die Lehrzeit in einer gemeinnützigen Bauvereinigung ist als Dienstzeit für die Berechnung des Entgeltes anzurechnen.

Die Regelung des ersten Satzes ist auf jene Lehrverhältnisse anzuwenden, bei denen das dritte Lehrjahr nach dem 31. März 2006 begonnen hat.

(Abs 10 idF ab 1. 4. 2019)

XIII. JUBILÄUMSGELDER

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

15 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsentgelt,
25 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsentgelt,
35 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsentgelt,

das nach § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes berechnet wird, als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Der Angestellte wird an seinem Ehrentag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit. Fällt der Ehrentag auf einen Samstag, Sonntag oder auf einen kollektivvertraglich dienstfreien Tag (Karfreitag, 24. oder 31. Dezember) oder auf einen gesetzlichen Feiertag, ist die Dienstfreistellung am darauffolgenden Werktag zu gewähren.

(Abs idF ab 1. 4. 2018)

Hat ein Arbeitnehmer bereits aus Anlass der Vollendung der 25- oder 35-jährigen Dienstzeit ein Jubi-

läumsgeld nach den bis 31. 7. 1999 geltenden Bestimmungen erhalten, besteht kein Anspruch auf freiwillige Abfertigung gemäß Abschnitt VIII. Absatz 6. Hat ein Arbeitnehmer aus Anlass der Vollendung der 25-jährigen Dienstzeit bereits zwei Monatsentgelte als Jubiläumsgeld erhalten, beträgt der Anspruch gemäß Abschnitt VIII. Absatz 6 auf freiwillige Abfertigung nach 35 Dienstjahren insgesamt zwei Monatsgehälter.

(Abs idF ab 1. 4. 2019)

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass der Angestellte anstelle der jeweiligen Anerkennungszahlung auch eine Abgeltung in Freizeit im Ausmaß eines Monats wählen kann. Die Inanspruchnahme der Abgeltung in Freizeit muss spätestens zwei Monate vor dem Fälligkeitstermin der Anerkennungszahlung dem Dienstgeber bekanntgegeben werden.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 4. 2015)

XIV. ARBEITSKLEIDUNG

Jeder Angestellte, der einer besonderen Verschmutzung ausgesetzt ist, hat Anspruch auf eine entsprechende Arbeitskleidung.

XV. SONDERZULAGEN

Es ist eine Beihilfe zuzuerkennen

- a) bei der ersten Verheleichung bzw Verpartnerung im Betrieb und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren im Ausmaß von 50 vH und
- b) bei Geburt eines Kindes nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr im vollen Ausmaß

[a) idF ab 1. 4. 2020]

des jeweiligen Gehaltsansatzes der Gehaltstafel der Beschäftigungsgruppe IV, Dienstalterstufe 4.

Bei Verheleichung bzw Verpartnerung von zwei Angestellten einer Bauvereinigung ist die Beihilfe je zur Hälfte beiden Angestellten zuzuerkennen. Bei Geburt eines Kindes von zwei verheirateten Angestellten einer Bauvereinigung ist die Beihilfe je zur Hälfte beiden An-

gestellten zuzuerkennen, sonst jener (jenem) Angestellten, der (dem) die Sorgepflicht für das Kind zukommt. Die Beihilfen werden erst nach Ablauf der Probezeit nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes zuerkannt. Bei gemeinsamer Obsorge ist die Beihilfe je zur Hälfte beiden Angestellten zuzuerkennen. Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Zuerkennung anteilmäßig, wobei bei zwei Angestellten einer Bauvereinigung der jeweils höhere Anspruch für beide als Grundlage heranzuziehen ist.

(Absatz idF ab 1. 4. 2020)

Sonderleistungen wie Bauzulagen, Schmutz- und Gefährdungszulagen, Mankogeld und dergleichen sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

XVI. KÜNDIGUNG DES KOLLEKTIVVERTRAGES

Dieser Kollektivvertrag kann beiderseits unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mit eingeschriebenem Brief zum Jahresende gekündigt werden.

Die Gehaltstafel kann beiderseits unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Quartalsende mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

XVII. ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN

Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Bedingungen sowie günstigere Übungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Zusatz-Kollektivvertrages nicht berührt.

Die durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages notwendig gewordenen Umreichungen und Umstufungen sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorzunehmen.

Die Entgeltsbedingungen der Dienstnehmer des Österreichischen Verbandes gemeinnütziger Bauvereinigungen Revisionsverband können durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 29 ArbVG geregelt werden. Die Arbeitsordnung vom 17. Mai 1967 wird am Tage des In-Kraft-Tretens einer solchen Betriebsvereinbarung aufgehoben.

XVIII. GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag ist gültig ab 1. Jänner bzw 15. März 1964 und tritt in der vorliegenden Fassung am 1. April 2024 in Kraft.

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

Gültig ab 1. Jänner 1993

Beschäftigungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch Einarbeitung erworben werden.

Beschäftigungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine Zweckausbildung oder durch mehrjährige Berufserfahrung erworben werden, und die unter Anleitung mit gewisser Selbstständigkeit erledigt werden.

Beispiele:

Sachbearbeiter,
Buchhaltungsangestellte,
Phono-, Datentypisten,
technische Zeichner.

Beschäftigungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die in der Regel die persönlichen Fähigkeiten nach der Beschäftigungsgruppe III voraussetzen und auf allgemeine Anweisung selbstständig erledigt werden.

Beispiele:

Buchhalter,
Lohn- und Gehaltsverrechner,

Sachbearbeiter,
Hausverwalter,
Bautechniker.

Beschäftigungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die umfangreiche Spezialkenntnisse erfordern und mit eigenem Verantwortungsbereich verbunden sind.

Beispiele:

Sachgebietsleiter (Rechts- und Personalangelegenheiten, Finanzierung, Hausverwaltung, Rechnungswesen, Datenverarbeitung),
Bilanzbuchhalter,
Bauleiter,
Assistenten der Geschäftsleitung.

Beschäftigungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die nach Art und Umfang erheblich über jene der Beschäftigungsgruppe V hinausgehen und mit einem erhöhtem Maß an Verantwortung verbunden sind.

Beispiele:

Geschäftsführer,
geschäftsführende Vorstandsmitglieder,
Geschäftsleiter von Genossenschaften,
Abteilungsleiter mit obigen Tätigkeitsmerkmalen.

ANLAGEN

GEHALTSORDNUNG

Anstelle der im 68. Zusatz-Kollektivvertrag vom 11. 3. 2023 enthaltenen Gehaltssätze treten die in der Anlage angeführten Gehaltssätze in den Gehaltstafeln I und II. Alle nicht aus den Tafelgehältern ableitbaren

Entgeltansprüche werden – soweit vereinbart ist, dass sie sich mit der Erhöhung der Tafelgehälter verändern um – 8,18 % erhöht.

ANLAGE 1

Gehaltstafel I – GBWS gültig ab 1. 4. 2024 in EURO

Dienstaltersstufe	Dienstjahre	Beschäftigungsgruppen					
		II	III	IV	V	VI	
1	1./ 2.	2.434,20	2.841,50	3.163,50	3.712,10	4.229,20	
2	3./ 4.	2.556,20	2.979,60	3.334,70	3.930,20	4.577,40	
3	5./ 6.	2.678,10	3.117,70	3.505,90	4.148,20	4.925,60	
4	7./ 8.	2.800,00	3.255,80	3.677,00	4.366,30	5.273,70	
5	9./10.	2.921,90	3.393,80	3.848,20	4.584,30	5.621,90	
6	11./12.	3.043,80	3.531,90	4.019,40	4.802,30	5.970,10	
7	13./14.	3.165,70	3.670,00	4.190,50	5.020,40	6.318,20	
8	15./16.	3.287,60	3.808,10	4.361,70	5.238,40	6.666,40	
9	17./18.	3.409,50	3.946,10	4.532,90	5.456,40	7.014,60	
10	19./20.	3.531,40	4.084,20	4.704,00	5.674,50	7.362,70	
11	21./22.	3.653,30	4.222,30	4.875,20	5.892,50	7.710,90	
12	23./24.	3.775,20	4.360,30	5.046,30	6.110,50	8.059,00	
ab 13	ab 25	Ansatz der DA-Stufe 12 + Biennium mal Anzahl Stufen, um die 12 überschritten wird					
Biennium ab Stufe 12: EURO		118,20	133,70	165,30	210,40	334,40	

Gehaltstafel I – Erhöhung der Tafelgehälter ab 1. 4. 2024

Dienstaltersstufe	Dienstjahre	Beschäftigungsgruppen					
		II	III	IV	V	VI	
Basis: Tafelgehälter Gehaltstafel 4-2023:							
1	1./ 2.	186,60	217,80	242,50	275,00	306,10	
2	3./ 4.	196,00	228,40	255,60	291,20	331,30	
3	5./ 6.	205,30	239,00	268,80	307,30	356,50	
4	7./ 8.	214,70	249,60	281,80	323,50	381,60	
5	9./10.	224,00	260,10	295,00	339,60	406,90	
6	11./12.	233,30	270,70	308,10	355,70	432,10	
7	13./14.	242,70	281,30	321,20	372,00	457,20	
8	15./16.	252,00	291,90	334,30	388,10	482,40	
9	17./18.	261,30	302,40	347,50	404,20	507,70	
10	19./20.	270,70	313,00	360,50	420,40	532,80	
11	21./22.	280,00	323,60	373,70	436,50	558,00	
12	23./24.	289,40	334,20	386,80	452,70	583,20	

Lehrlingseinkommen – Ferialbeschäftigtenentschädigungen gültig ab 1. 4. 2024 in EURO

Anstelle der im 68. Zusatz-Kollektivvertrag vom 14. 3. 2023 enthaltenen Lehrlingseinkommen treten die in der Anlage angeführten Lehrlingseinkommen.

LEHRLINGSEINKOMMEN – Ferialbeschäftigte gültig ab 1. 4. 2024

Lehrlingseinkommen

Für Arbeitsverhältnisse mit Beginn ab 1. 4. 2019:

Für Lehrlinge ohne Matura beträgt das Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	945,00
2. Lehrjahr	1.282,00
3. Lehrjahr	1.722,00

Für Lehrlinge mit Matura beträgt das Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	1.174,00
2. Lehrjahr	1.507,00
3. Lehrjahr	1.838,00

Lehrlingseinkommen

Für Arbeitsverhältnisse mit Beginn bis 31. 3. 2019:

Für Lehrlinge unter 18 Jahren beträgt das Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	945,00
2. Lehrjahr	1.282,00
3. Lehrjahr	1.722,00

Für Lehrlinge über 18 Jahre beträgt das Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	1.174,00
2. Lehrjahr	1.507,00
3. Lehrjahr	1.838,00

Für Ferialbeschäftigte beträgt die Entschädigung

Ausbildung ohne Matura	1.282,00
Ausbildung mit Matura	1.789,00

ANLAGE 2

Gehaltstafel II – GBWS ab 1. 4. 2024 in EURO

Dienstalters- stufe	Dienstjahre	Beschäftigungsgruppen				
		II	III	IV	V	VI
1	1./ 2.	2.381,7	2.783,0	3.095,3	3.626,8	4.104,1
2	3./ 4./ 5.	2.574,9	3.000,3	3.366,1	3.971,3	4.653,3
3	6./ 7./ 8.	2.768,1	3.217,5	3.636,9	4.315,8	5.202,5
4	9./10./11.	2.961,3	3.434,7	3.907,6	4.660,2	5.751,7
5	12./13./14	3.154,5	3.651,9	4.178,4	5.004,7	6.300,9
6	15./16./17.	3.347,7	3.869,1	4.449,2	5.349,2	6.850,1
7	18./19./20.	3.540,9	4.086,3	4.719,9	5.693,6	7.399,3
8	21./22./23.	3.734,1	4.303,5	4.990,7	6.038,1	7.948,5
9	ab 24	3.927,3	4.520,7	5.261,5	6.382,6	8.497,7
Erhöhungsbetrag nach jeweils 5 Jahren höchstens jedoch 4 mal		96,60	108,70	135,40	172,30	274,60

Gehaltstafel II XII Abs 1a Z 1 und 2 KV

Dienstaltersstu- fe	Dienstjahre	Beschäftigungsgruppen				
		II	III	IV	V	VI
9	24./25./26	3.927,30	4.520,70	5.261,50	6.382,60	8.497,70
10	ab 27	4.120,40	4.737,90	5.532,20	6.727,00	9.046,80
Erhöhungsbetrag nach jeweils 5 Jahren höchstens jedoch 4 mal		96,60	108,70	135,40	172,30	274,60

Gehaltstafel II Abschn XII Abs 1a Z 3 KV

Dienstaltersstu- fe	Dienstjahre	Beschäftigungsgruppen				
		II	III	IV	V	VI
11		4.506,80	5.172,70	6.073,80	7.416,20	10.145,20

Wien, 11. März 2024

ARBEITGEBERVEREIN DER
BAUVEREINIGUNGEN ÖSTERREICHS

Obmann:
DI Herwig
Pernsteiner

Obmann-Stellvertreter:
Dr. Klaus
Baringer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:
Barbara TEIBER

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH BAU/WOHNBAU

Der Vorsitzende:
DI Michael TOMITZ

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Rudolf WAGNER

Der Verhandlungsleiter:
Wolfgang ZEILINGER

ANLAGE 3

DIENSTZETTEL

für die Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs
(gemäß § 2 AVRAG)

gebührenfrei

I. a) Dienstgeberin/Dienstgeber:

(Firmenstempel)

b) Angestellte/Angestellter:

Herr/Frau*)

wohnhaft in

geb. am

II. Beginn des Dienstverhältnisses:

III. Das Dienstverhältnis ist unbefristet*) / bis befristet*).

IV. Die Kündigungstermine und -fristen richten sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und nach dem Kollektivvertrag für die Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs. Das Kündigungsverfahren richtet sich nach § 105 ArbVG. (Variante: Ist die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer eine begünstigte Behinderte/ein begünstigter Behinderter richtet sich das Kündigungsverfahren nach § 8 BEinStG.*)

V. Das Dienstverhältnis unterliegt den Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs sowie den allenfalls für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen.

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

VI. Gemäß dem Kollektivvertrag für die Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs werden Sie in die Beschäftigungsgruppe, Dienstaltersstufe eingereiht.

Mit Ihrer Einstufung als sind insbesondere folgende Aufgaben verbunden:

.....

Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt €

Die nächste Vorrückung erfolgt am

Das tatsächlich der Auszahlung zu Grunde liegende Bruttogehalt beträgt derzeit €, x jährlich zahlbar.

Sofern keine abweichende Überstunden-Pauschalabgeltung gemäß Punkt VII. gesondert vereinbart wird, werden Überstundenleistungen grundsätzlich im Einzelfall nach § 10 AZG abgegolten.

VII. Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltsbestandteile:

1. **Zulagen** (pro Monat, €....., x jährlich zahlbar),
Erhöhung gemäß
2. **Überstundenpauschale** (pro Monat, €....., x jährlich zahlbar),
damit sind Überstunden abgegolten.
3. **Prämie*)**.....

Der/die*) Angestellte hat Anspruch auf die Einbeziehung dieser Prämie in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sonderzahlungen*).

Die Auszahlung erfolgt durch Überweisung auf das von der Dienstnehmerin/vom Dienstnehmer bekannt-gegebene inländische Bankkonto und wird für den Schluss eines jeden Kalendermonats vereinbart. Die Fälligkeit der Sonderzahlungen richtet sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen bzw einer allenfalls für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung.

VIII. Angerechnet werden für:

- a) alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten: Jahre Monate,
- b) Abfertigung: Jahre Monate,
- c) Urlaub: Jahre Monate,
- d) Sonstiges: Jahre Monate.

IX. Der Urlaubsanspruch beträgt pro Dienstjahr/Kalenderjahr*) Werktage/Arbeitstage*).

X. Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz)ort:
o Gegebenenfalls wechselnde Arbeits(Einsatz)orte*)
o Sitz des Unternehmens
o Bereich:

XI. Normalarbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.
Diese wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage aufgeteilt:

Gleitende Arbeitszeit nach Betriebsvereinbarung*).

Für die Leistung von Mehrarbeits- bzw Überstunden finden die jeweils geltenden Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes sowie des unter Punkt IV zitierten Kollektivvertrages Anwendung.

Gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen*)

XII. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung

XIII. Für die Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigungen gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs.

XIV. Gegebenenfalls Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit*)

XV. Gegebenenfalls Anspruch auf eine von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber bereitgestellten Fortbildung*)

XV. Jede künftige Änderung der hier fest gehaltenen Rechte und Pflichten, die (a) nicht unmittelbar auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung beruht oder (b) das Grundgehalt betrifft oder (c) wenn sich die Änderung unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungsgruppe der anzuwendenden Norm des Kollektivvertrag ergibt, wird schriftlich mitgeteilt.
Der/die Angestellte*) hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn/sie*) geltenden Betriebsvereinbarungen.

.....
Unterschrift der Dienstgeberin/des Dienstgebers*)

.....
Unterschrift der Dienstgeberin/des Dienstnehmers*)

Datum:

*) Nichtzutreffendes streichen!

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



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

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

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

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

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

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at