

# Gut beraten starten

Informationen vom Betriebsrat  
für einen guten Einstieg



## **INHALTSVERZEICHNIS**

|   |                 |
|---|-----------------|
| <b>Einleitung</b>                                 | <b>Seite 3</b>  |
| <b>Mitglieder des Betriebsrats</b>                | <b>Seite 4</b>  |
| <b>Einkaufsvergünstigungen für Mitarbeiter</b>    | <b>Seite 5</b>  |
| <b>Betriebsratsblog</b>                           | <b>Seite 6</b>  |
| <b>Was regelt der Kollektivvertrag</b>            | <b>Seite 7</b>  |
| <b>Pendlerpauschale</b>                           | <b>Seite 8</b>  |
| <b>Was sind Betriebsvereinbarungen</b>            | <b>Seite 9</b>  |
| <b>Beratung und Hilfestellung vom Betriebsrat</b> | <b>Seite 10</b> |
| <b>Elternteilzeit</b>                             | <b>Seite 11</b> |
| <b>Pensionssplitting</b>                          | <b>Seite 12</b> |
| <b>Altersteilzeit</b>                             | <b>Seite 13</b> |
| <b>Tipps zur Pflegefreistellung</b>               | <b>Seite 14</b> |
| <b>Sicherheit</b>                                 | <b>Seite 17</b> |
| <b>Betriebsvereinbarungen</b>                     | <b>Seite 19</b> |
| <b>Was macht der ÖGB</b>                          | <b>Seite 20</b> |
| <b>Was macht die Arbeiterkammer</b>               | <b>Seite 22</b> |

## **Einleitung**

# **Angestelltenbetriebsrat der Emmausgemeinschaft St.Pölten**

**Der Angestelltenbetriebsrat begrüßt Dich  
als neue Kollegin / neuen Kollegen.**

Wir hoffen, dass die Arbeit bei Emmaus Deinen Vorstellungen, Wünschen und Erwartungen entspricht!

Solltest Du einmal Fragen zu deinem Arbeitsplatz oder Bedarf an Beratung haben, stehen wir Dir mit Rat und Tat zur Seite, denn dafür sind wir da.

Wir stützen uns dabei auf das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitnehmerschutzgesetz, die Tarifverträge und die Rechtsprechung – und immer neu auf die Erkenntnis, dass es vielleicht nicht für alle, aber eben doch für viele Probleme eine Lösung gibt.

In dieser Mappe findest Du Informationen zum Betriebsrat, Besonderheiten bei Emmaus, aber auch allgemeine interessante Dinge, die die Arbeit und ihr Umfeld betreffen.

Wir freuen uns, dass Du dabei bist.

***Dein Betriebsrat***

## MITGLIEDER DES BETRIEBSRATS



**Franz Holzer**  
*Betriebsrats-Obmann*  
DW 770



**Manuel Aigner**  
*Betriebsrats-Obmann-Stv.*  
DW 294 (Diensthandy WH VH)



**Michael Schardinger**  
DW 583



**Lorenz Hochschorner**  
DW 294 (Diensthandy WH VH)



**Matthias Böswart**  
DW 743

E-Mail: [betriebsrat@emmaus.at](mailto:betriebsrat@emmaus.at)

Web: [emmaus.betriebsratsblog.at](http://emmaus.betriebsratsblog.at)

## EINKAUFVERGÜNSTIGUNGEN FÜR MITARBEITER

### ÖBAU NADLINGER

*Porschestraße 29 & Engelbert-Laimer Str. 2, 3100 St. Pölten*

- EmmausmitarbeiterInnen können zu Emmauskonditionen gegen BARZAHLUNG vergünstigt einkaufen
- Beim Informationsstand im Baumarkt unter Vorlage seines Dienstausses und eines amtlichen Ausweises ein Kundenkonto eröffnen und Kundenkarte ausstellen lassen.

### LEINER ST. PÖLTEN

*Rathausplatz 7-10, 3100 St. Pölten*

- EmmausmitarbeiterInnen können Möbel ab 500 € vergünstigt einkaufen
- Bei Interesse an einem Möbelstück, Verkäufer kontaktieren und sich als Emmaus-MitarbeiterIn ausweisen (Dienstauss und amtlicher Ausweis). Preis wird individuell gestaltet.
- Für kleine Einkäufe kann von Matthias Böswart ein Antrag für die Leiner Kundenkarte angefordert werden.

### PANTHERAPOTHEKE

*Josefstraße 37, 3100 St. Pölten*

- Alle Mitarbeiter der Emmausgemeinschaft erhalten ab sofort auf sämtliche Artikel, inklusive Kosmetika 10% Ermäßigung, ausgenommen Rezeptgebühr. Es genügt, wenn ihr vor der Bezahlung sagt, dass ihr Mitarbeiter der Emmausgemeinschaft seid

*Ein Danke an Kollegin Theresia Schläffer, die diese Vergünstigung ermöglicht hat*

### TANKKARTEN-ROUTEXKARTEN

Es gibt bei Emmaus die Möglichkeit eine Routexkarte (Tankkarte) von der OMV zu bekommen um verbilligt tanken zu können. Der Treibstoff wird dann über das Gehalt abgerechnet. Anmeldung bei Michael Schardinger.

Konditionen:

- 5,09 cent/L Treibstoff an allen österreichischen OMV und Avanti Stationen (ausgenommen Automatentankstellen) und
- auf BP Stationen 2,91 Cent/L

### REIFEN JOHN

Vergünstigung für beim **Online-Reifenkauf**

Informationen im OH:

- ss1881123100.pdf
- ss1760303100.pdf

*Ein Danke an Kollegin Petra Grill, die diese Vergünstigung ermöglicht hat*

### TISCHLEREI KRUMBÖCK

*Eichenstraße 13, 385 Gerersdorf*

- 5 % auf Material bei Vorlage des Dienstausses

## **KFZ WEGSCHEIDER**

*Kortenstraße 2, 3100 St. Pölten*

- Gegen Vorlage des Dienstausweises gibt es 5% Rabatt auf Material und Arbeitszeit

## **FASTBOX**

- Fastbox MOBILITY CARD kann bei Michael Schardinger angefordert werden
- Registrierung der Fastbox MOBILITY CARD online notwendig
- Informationen im OH: ss2064873100.pdf

## **GÄRTNEREI MÜLLER**

- Gegen Vorlage des Dienstausweises gibt es 10% Rabatt auf Eigenartikel und 5% auf zugekaufte Artikel

*Ein Danke an Kollegin Beate Länger, die diese Vergünstigung ermöglicht hat*

## **FARBENHAUS STEINPRINZ**

*Wienerstraße 49, 3100 St. Pölten*

Nach Vorlage des Dienstausweises gibt es Vergünstigungen auf folgende Produkte:

- Schuller-Sortiment (Malerwerkzeug + Abdeckmaterial, ....)  
-25% Sonderrabatt (ausgenommen Aktionen)
- Profipaint Innendispersion weiß (waschbar, gut deckend)  
Aktionspreise:  
5 kg EUR 11,--  
10 kg EUR 20,--  
15 kg EUR 25,--  
25 kg EUR 39,--
- Auf diese Aktionspreise wird zusätzlich ein Sonderrabatt von -10% gewährt.
- Gori 40 - 2in1 Holz-Lasur  
750ml EUR 14,90 -15% Sonderrabatt  
2,5lt EUR 40,50 -15% Sonderrabatt

*Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es zusätzlich noch viele Vergünstigungen, welche die Gewerkschaft für Ihre Mitglieder ausgehandelt hat!*

## **BETRIEBSRATSBLOG**

Um alle Mitarbeiter über aktuelle Geschehnisse zum Thema Arbeit und Recht am laufenden zu halten, gibt es einen Betriebsratsblog.

Hier gibt es auch alle Informationen dieser Mappe und alle Vergünstigungen einfach zum Nachschlagen.

[emmaus.betriebsratsblog.at](http://emmaus.betriebsratsblog.at)

## WAS REGELT DER KOLLEKTIVVERTRAG

- **Arbeitszeit**  
zB Normalarbeitszeit
- **Zuschläge**  
zB Nachtdienstzuschlag, Sonn- und Feiertagszuschlag
- **Sonderfreizeiten**  
zB bei Übersiedelung, Eheschließung, Todesfälle in der Familie
- **Anrechnung von Vordienstzeiten und Lohneinstufung**
- **Anspruch auf Entgelt bei Dienstverhinderung**
- **Überstundenregelung**  
Regelt ab wann und mit welchen Zuschlägen Überstunden bezahlt werden
- **Urlaubs- und Weihnachtsgeld**  
Regelt u.a. den Zeitpunkt der Auszahlung
- **Urlaubsplanung**  
z.B.: Betriebsurlaub
- **Sabbatical**  
Gibt es die Möglichkeit einer Auszeit?
- **Und Vieles mehr...**



## Pendlerpauschale seit 2014

Grundsätzlich sind die Fahrtkosten für den Arbeitsweg mit dem Verkehrsabsetzbetrag von 291€ abgegolten, der mit der Lohnabrechnung automatisch berücksichtigt wird. Zusätzlich können ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen aber auch die kleine oder die große Pendlerpauschale und seit 2013 auch einen „Pendlereuro“ geltend machen. Dabei kommt es unter anderem auf die Entfernung des Wohnortes zur Arbeit und die verfügbaren Verkehrsmittel an.



## Das kleine Pendlerpauschale

steht dir zu, wenn dein Arbeitsplatz mindestens 20 km von der Wohnung entfernt liegt UND die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels möglich und zumutbar ist. Die Wegstrecke bemisst sich nach den Tarifkilometern des öffentlichen Verkehrsmittels.

## Das große Pendlerpauschale

steht dir zu, wenn

- der Arbeitsplatz ohne Rundung mind. 2 km von der Wohnung entfernt liegt UND
- die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels überwiegend unzumutbar ist
- Das ist dann der Fall, wenn
- für mehr als die Hälfte des Weges kein öffentliches Verkehrsmittel zur Verfügung steht.
- mit öffentlichen Verkehrsmitteln der Weg von zu Hause bis zur Arbeit zwischen 60 und 120 Minuten dauert und es kommt auch darauf an, wie viele km dabei zurückgelegt werden.
- die Fahrtdauer mit dem öffentlichen Verkehrsmittel mehr als 120 Min. dauert.
- die Fahrt mit dem öffentlichen Verkehrsmittel die kilometerabhängige Maximalzeit überschreitet.



## Pendlerrechner

Ab 2014 ist ausschließlich das Ergebnis des Pendlerrechners ausschlaggebend, ob du Anspruch auf eine Pendlerpauschale und den Pendlereuro hast, und wenn ja, in welcher Höhe. Das Ergebnis ist grundsätzlich rechtsverbindlich.

## Hier findest du den Pendlerrechner:

Bundesministerium für Finanzen

<https://www.bmf.gv.at/pendlerrechner/>

Quelle: AK



## WAS SIND BETRIEBSVEREINBARUNGEN

**Betriebsvereinbarungen sind Sondervereinbarungen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung.**

**Betriebsvereinbarungen müssen für die MitarbeiterInnen einsehbar sein.**



Möglichkeiten für Betriebsvereinbarung sind: Zeiterfassung, Videoüberwachung, Mittagessenzuschuss, Arbeitszeitveränderung, etc.

Es sollen alle Verbesserungen für die KollegInnen aufgelistet und gegenüber gestellt werden wie zB

Arbeitszeitregelung, Überstundenregelung, Urlaubsabrechnung nach Kalenderjahr, Im Kollektivvertrag beträgt die Nachruhe 12 Stunden und in der Betriebsvereinbarung sind 13 Stunden vereinbart. (*Beispiel!*)

Auch Prämien können in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein.

Es können in der Betriebsvereinbarung unter anderem auch zusätzliche Urlaubstage für zB begünstigt Behinderte ausverhandelt werden.

- Mutterschutz und Karenz: zB über Fristen

- Elternteilzeit

- Teilzeitarbeit

- Pensionssplitting

- Altersteilzeit

- Pension

- Bildungskarenz

- Probleme mit Vorgesetzten oder KollegInnen

- Fragen zum Lohnzettel

- Unklarheiten bei Dienstplan oder Diensterteilung

- Mobbing/Diskriminierung uvm.



## ELTERNTEILZEIT (ETZ)

Elternteilzeit ist – seit 1. Juli 2004 – der gesetzliche Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. auf Veränderung der Arbeitszeit bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes. Die Mindestdauer beträgt 2 Monate.



### Voraussetzungen für ETZ:

- Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind, zumindest ist aber eine Obsorge im Sinne des Familienrechts erforderlich.
- Mindestens dreijährige ununterbrochene Beschäftigung im Betrieb – inklusive Karenz.
- Im Betrieb müssen mehr als 20 AN beschäftigt sein. Des Weiteren darf sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz befinden.

Wenn die ETZ **anschließend an die Schutzfrist** angetreten wird, muss der AG innerhalb von **acht Wochen nach der Geburt** schriftlich informiert werden. Bei einem **späteren Antritt** muss die Mitteilung an den AG bis spätestens **drei Monate vor Antritt** schriftlich erfolgen.

### Die schriftliche Mitteilung muss enthalten:

- Beginn und Dauer der ETZ
- Das Ausmaß der Wochenstunden
- die Veränderung der AZ (zB Mo, Mi, Fr, von 8 – 12 Uhr)



### Änderung der ETZ:

Eine Änderung der ETZ kann jeweils einmal vom AN und AG verlangt werden. Des Weiteren sind die ArbeitnehmerInnen nicht verpflichtet, Mehr- oder Überstunden zu leisten, wenn es mit der Betreuungspflicht nicht vereinbar ist.

## PENSIONSSPLITTING

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ab 2005 ein "freiwilliges Pensionssplitting" vereinbaren: Der Elternteil, der die Kinder nicht überwiegend erzieht und erwerbstätig ist, kann für die ersten vier Jahre (bei Mehrlingsgeburten für die ersten fünf Jahre) nach der Geburt bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Die Jahres-höchstbeitragsgrundlage darf dabei nicht überschritten werden.

Die Übertragung muss bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres des Kindes schriftlich bei der PVA beantragt werden. Nachdem die Kinderbetreuung immer noch zum Großteil von Frauen übernommen wird, schlägt sich der Einkommensverlust natürlich auch in der Pension nieder.



In Österreich gingen Frauen lt. Statistik Austria 2013 im Durchschnitt mit 852 Euro in Pension, Männer mit 1769 Euro. Wenn sich mehr Paare für Pensionssplitting entscheiden, ist das ein Zeichen von Fairness.

Quelle: Sozialversicherung

## ALTERSTEILZEIT (ATZ)

Die Laufzeit beträgt seit 01.01.2013 (lt PVA) maximal **fünf Jahre**.

Die ATZ kann maximal fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter angetreten werden.

### Voraussetzungen

- In den letzten 25 Jahren muss die Person mindestens 15 Jahre (180 Monate bzw. 780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.
- Das bisherige Beschäftigungsausmaß im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit darf höchstens 40 Prozent unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit liegen.
- Voraussetzung ist die Vereinbarung, die Arbeitszeit auf 40 bis 60 Prozent der Normalarbeitszeit zu verringern. Außerdem muss vereinbart werden, dass der Arbeitgeber der Arbeitskraft einen Lohnausgleich, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt, erstattet.

### Blockmodell

Beispiel eines Vier-Jahres-Blockmodells:

Der erste Abschnitt ist die Arbeitsphase (Einarbeitungsphase) des Durchrechnungszeitraums. Es wird zwei Jahre voll weitergearbeitet, und anschließend im zweiten Abschnitt wird die Freizeitphase von zwei Jahren konsumiert.

Beim „Blockmodell“ muss eine Ersatzarbeitskraft eingestellt werden, eine arbeitslose Person oder ein Lehrling.

Die Einarbeitungsphase darf längstens 2,5 Jahre betragen.



### Kontinuierliches Modell

Die Arbeitszeit wird durchgehend reduziert.

In kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarungen sind Schwankungen der Arbeitszeit möglich. Voraussetzung ist jedoch, dass die Schwankungen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von einem Jahr ausgeglichen werden oder die Abweichungen von der Normalarbeitszeit nicht mehr als 20 Prozent der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden. zB

im 1. Jahr der Altersteilzeitlaufzeit 60 Prozent der Normalarbeitszeit,

im 2. Jahr 50 Prozent der Normalarbeitszeit

im 3. Jahr 40 Prozent der Normalarbeitszeit.

Das kontinuierliche Modell kann bis zum Regelpensionsalter vereinbart werden.

Quelle: GPA-djp

## TIPPS ZUR PFLEGEFREISTELLUNG

Umgangssprachlich ist oft von Pflegeurlaub die Rede. Die Pflegefreistellung hat mit Urlaub aber nur wenig zu tun. Sie ermöglicht ArbeitnehmerInnen, von der Arbeit fernzubleiben, um sich der Pflege naher Angehöriger zu widmen. Unter bestimmten Voraussetzungen muss der Arbeitgeber dafür weiter das Entgelt bezahlen.

### Anspruch auf Pflegefreistellung

besteht laut Urlaubsgesetz §16, wenn ein im gemeinsamen Haushalt lebender naher Angehöriger erkrankt ist und Pflegebedarf notwendig ist. Anspruch besteht aber auch, wenn ein Kind betreut werden muss, weil die ständige Betreuungsperson aus bestimmten Gründen ausfällt.



### Wer sind nahe Angehörige?

Als nahe Angehörige gelten EhegattInnen, LebensgefährtInnen, eingetragene PartnerInnen, und Verwandte in gerader Linie - Kinder, Adoptiv und Pflegekinder, Eltern, Groß- und Urgroßeltern. Voraussetzung dafür ist aber immer, dass diese Angehörigen im gemeinsamen Haushalt leben. Laut diesen Bestimmungen steht ArbeitnehmerInnen keine Freistellung zu, wenn zB ein Bruder oder eine Schwester erkrankt ist.

### NEU:

Seit 1. Jänner 2013 haben leibliche Eltern, **unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt, Anspruch auf Pflegefreistellung** für ihr Kind.

Stiefeltern, EhepartnerInnen, eingetragene PartnerInnen haben nur dann Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn das Kind im gemeinsamen Haushalt wohnt.

## Dauer und Entgeltanspruch

In der Regel besteht der Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitsjahr. Das bedeutet bei Vollzeitbeschäftigten je nach Kollektiv- bzw. Arbeitsvertrag 38,5 bzw. 40 Stunden. Bei Teilzeitarbeit gilt die entsprechend kürzere wöchentliche Arbeitszeit.

### Die Pflegefreistellung kann aber auch stunden- oder tageweise erfolgen.

Regelmäßige Mehrarbeits- und Überstunden sind bei der Bemessung des Anspruchs zu berücksichtigen. Während der Pflegefreistellung muss der Arbeitgeber jenes Entgelt weiterzahlen, das auch ohne Pflegefreistellung gebührt.

## Information an den Arbeitgeber

Liegen die genannten Genehmigungen unverzüglich informiert die Arbeitnehmerin hat das deren notwendige



Voraussetzungen vor, bedarf es keiner Arbeitgebers, allerdings muss er davon werden. Der Arbeitnehmer bzw. die Vorliegen der Pflegebedürftigkeit und Dauer nachzuweisen.

Verlangt der Arbeitgeber eine ärztliche Bestätigung, **muss der Arbeitgeber deren Kosten übernehmen.**

## Zweite Woche Pflegefreistellung

Das Urlaubsgesetz sieht einen Anspruch auf eine zweite Woche Pflegefreistellung vor. Dieser besteht allerdings nur wegen der notwendige Pflege eines nochmals erkrankten Kindes unter zwölf Jahren, das im gemeinsamen Haushalt lebt (auch Adoptiv- und Pflegekinder!)

Jedoch kann dieser Anspruch nicht auf die erste Woche Pflegefreistellung Das heißt, das Recht auf diese zweite dann, wenn das unter zwölfjährige erkrankt, nicht aber, wenn es Wochen krank ist. **WICHTIG** für den



die erste Woche der Pflegefreistellung vollständig verbraucht ist.

mit dem Anspruch verknüpft werden. Woche besteht nur Kind neuerlich durchgehend zwei Anspruch ist: Dass

ZB hat man drei Tage Pflegeurlaub bereits konsumiert, dann müssen zuerst die restlichen zwei Tage genommen werden, bei einer fünf-Tages-Arbeitswoche. Erst bei erneuter Erkrankung des Kindes hat man Anspruch auf die zweite Woche Pflegefreistellung!

Für die Pflege anderer naher Angehöriger gebührt diese zweite Woche laut Gesetz nicht. Kollektivverträge können aber bezahlte Freistellungen vorsehen. Daher immer die Bestimmungen im Kollektivvertrag beachten!

### **Pflegeanspruch aufgebraucht – was nun?**

Wenn alle Ansprüche auf Pflegefreistellung (Gesetz, Kollektivvertrag etc.) ausgeschöpft sind, kann für die Pflege eines erkrankten unter zwölfjährigen Kindes auch Urlaub angetreten werden. In diesem Fall braucht es ausnahmsweise keine Urlaubsvereinbarung mit dem Arbeitgeber.



## Ersthelfer - EH

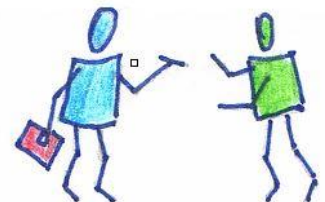
ist eine Person, die bei einem Unfall oder medizinischen Notfall **lebensrettende Sofortmaßnahmen** einleiten kann. ErsthelferInnen sind **Helfer vor Ort**: Die notfallmedizinisch ausgebildeten Personen, die als „organisierte Einrichtung örtlicher Erster Hilfe“ parallel zum **Rettungsdienst** alarmiert werden und die basismedizinische Versorgung am Patienten bis zu dessen Eintreffen übernehmen. Eine ErsthelferIn übernimmt die Erstversorgung, und stellt das erste Glied der **Rettungskette** dar. **In der Abteilung zu erfragen.**

## Sicherheitsvertrauensperson - SVP

AnsprechpartnerInnen und VertreterInnen bei Unfallverhütung, Information, Aufzeigen von Sicherheitsmängeln, regelmäßige Rundgänge im Betrieb, Wissen über **ArbeitnehmerInnenschutz/Sicherheitstechnik**, Zusammenarbeit mit MitarbeiterInnen, BR, AMD und Vorgesetzten. **Beim Betriebsrat zu erfragen.**

## Sicherheitsfachkräfte - SFK

Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe die Arbeitgeber, die ArbeitnehmerInnen, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

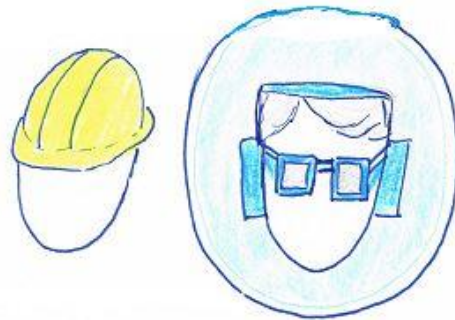


## Persönliche Schutzausrüstung – PSA

Als persönliche Schutzausrüstung (PSA) gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den ArbeitnehmerInnen benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.

ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, die zur Verfügung gestellte PSA zu benutzen. ArbeitgeberInnen (AG) dürfen ein dem widersprechendes Verhalten der ArbeitnehmerInnen nicht dulden.

- Fuß- und Beinschutz
- Kopf- und Nackenschutz
- Augen- und Gesichtsschutz
- Gehörschutz
- Hand- und Armschutz
- Hautschutz
- Schutzkleidung
- PSA gegen Absturz, Ertrinken und Versinken – Atemschutz



Quellen und Internetseiten

Wikipedia, WKO, <http://portal.tugraz.at/>

Sozial Ministerium Arbeitsinspektion

[www.arbeitsratgeber.com](http://www.arbeitsratgeber.com)

<http://www.oegsbarrierefrei.at/>

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)

[www.sicherheitszentrum.at](http://www.sicherheitszentrum.at)

[www.sozialministerium.at](http://www.sozialministerium.at)

# BETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebsvereinbarung **MitarbeiterInnengespräch**: [m:\emmpdb\alg\2014\\_06\ps1694973100.PDF](m:\emmpdb\alg\2014_06\ps1694973100.PDF)

Betriebsvereinbarung besondere **Erholungsmöglichkeiten**:

[m:\emmpdb\alg\2014\\_06\ps1694963100.PDF](m:\emmpdb\alg\2014_06\ps1694963100.PDF)

Betriebsvereinbarung über die Einführung und den **Gebrauch einer Telekommunikationsanlage** gültig ab 19.11.2013: [m:\emmpdb\alg\2014\\_05\ps1674113100.PDF](m:\emmpdb\alg\2014_05\ps1674113100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Gebrauch von Internet und E-Mail** gültig ab 16.9.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_09\ps1585603100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_09\ps1585603100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Zusatzurlaub bei Behinderung** gültig ab 16.5.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_05\ps1537113100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_05\ps1537113100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung aus wichtigem Grund** gültig ab 16.5.2013: [m:\emmpdb\alg\2013\\_05\ps1537103100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_05\ps1537103100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Jubiläumsgelder** gültig ab 16.5.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_05\ps1537083100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_05\ps1537083100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Ausdehnung Arbeitszeit iZm Arbeitsbereitschaft** gültig ab 19.4.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_04\ps1531143100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_04\ps1531143100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Urlaubsverbrauch** gültig ab 1.4.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513473100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513473100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Verlängerung der Normalarbeitszeit und Ausdehnung des**

**Durchrechnungszeitraumes** gültig ab 13.3.2013: [m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513463100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513463100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Mitnahme von Zeitguthaben** gültig ab 13.3.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513453100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513453100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Supervisionsangebote** gültig ab 13.3.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513443100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513443100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Vorrückungstichtag** gültig ab 13.3.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513433100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513433100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Mitarbeitervorsorgekasse** gültig ab 13.3.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513423100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513423100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Auszahlung der Sonderzahlungen** gültig ab 13.3.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513413100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513413100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Auszahlung der Bezüge** gültig ab 13.3.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513403100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513403100.PDF)

Betriebsvereinbarung **Unfall-Zusatzversicherung** gültig ab 13.3.2013:

[m:\emmpdb\alg\2013\\_03\ps1513393100.PDF](m:\emmpdb\alg\2013_03\ps1513393100.PDF)

## Fragen über Fragen

Wozu braucht man die AK? Wozu braucht man Gewerkschaften?

ÖGB (Gewerkschaften) und AK sind Partner, aber mit unterschiedlichen Aufgaben.

**Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)** wurde 1945 als Verein gegründet.

Er besteht aus sieben Gewerkschaften, die über 450 Kollektivverträge pro Jahr verhandeln!

Er ist eine freiwillige Interessensgemeinschaft und finanziert sich aus den monatlichen Mitgliedsbeiträgen, die in der Regel ein Prozent vom Bruttolohn jedes Mitgliedes betragen. Es gibt jedoch bei fast allen Gewerkschaften eine Höchstbeitragsgrenze. Dieser Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar, dadurch verringert sich der Beitrag wesentlich! (Siehe Beitragstabelle)

Zusätzlich gibt es viele Begünstigungen zB für SchülerInnen, Lehrlinge, StudentInnen, Menschen ohne Arbeit, Eltern in Karenz, PensionistInnen, usw.

Diese Gewerkschaften setzen sich für Besserstellungen gegenüber den schon vorhandenen gesetzlichen Bestimmungen ein. Sie verhandeln zB KV-Lohn- und Gehaltserhöhungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, bessere Arbeitszeiten, Urlaubsgesetz, Abfertigung usw..

Durch die Mitgliedsbeiträge können auch sehr viele sonstige Leistungen wie zB Beratung und Betreuung von Mitgliedern, Solidaritäts- u. Berufshaftpflicht, Berufsrechtsschutz und vieles mehr ermöglicht werden!

<http://www.oegb.at>



## ÖGB - EIN BUND MIT SIEBEN GEWERKSCHAFTEN

Jedes Gewerkschaftsmitglied ist ein Teil der Gewerkschaftsbewegung. Es gibt sieben Gewerkschaften, denen die Mitglieder nach Branchen zugeordnet sind. Alle gemeinsam finden sich im ÖGB - der Dachorganisation - wieder.

### UNSERE GEWERKSCHAFT:



**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**  
Informationen zur GPA-djp  
[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien  
Tel.: +43 / 5 / 03 01-301      Mail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

### DIE WEITEREN GEWERKSCHAFTEN SIND:



**Gewerkschaft  
Öffentlicher Dienst**  
[www.goed.at](http://www.goed.at)



**GdG-KMSFB  
Gewerkschaft der  
Gemeindebediensteten -  
Kunst, Medien, Sport,  
freie Berufe**  
[www.gdg-kmsfb.at](http://www.gdg-kmsfb.at)



**Gewerkschaft Bau-Holz**  
[www.bau-holz](http://www.bau-holz)



**Gewerkschaft vida**  
[www.vida.at](http://www.vida.at)



**Gewerkschaft der Post-  
und  
Fernmeldebediensteten**  
[www.gpf.at](http://www.gpf.at)



**Produktionsgewerkschaft**  
[www.proge.at](http://www.proge.at)

## WAS MACHT DIE ARBEITERKAMMER

**Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)** wurde 1920 gegründet.

Sie ist die gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in Österreich, eine gesetzliche Körperschaft und daher *abhängig* vom jeweiligen Gesetzgeber. Für die meisten ArbeitnehmerInnen besteht eine Pflichtmitgliedschaft bei der Kammer.

Diese Mitgliedschaft kostet den ArbeitnehmerInnen 0,5 Prozent vom Bruttolohn.

**Die AK kann nur das einfordern, was die Gewerkschaften vorher schon errungen haben!**



Sie begutachtet Gesetzesentwürfe und gibt auch eine Stellungnahme dazu ab.

Sie achtet (auch in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften) darauf, dass die gesetzlichen Grundlagen, die sozialen-, wirtschaftlichen-, beruflichen- und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen in Österreich gut vertreten und auch eingehalten werden.

Sie ist eine unabhängige, demokratische Institution, deren FunktionärInnen von den Mitgliedern alle fünf Jahre gewählt werden.

Außerdem macht sie Beratungen: Konsumenten - und Rechtsschutz (bei klarer Rechtslage), Steuerrecht, ArbeitnehmerInnen- und Lehrlingsschutz, Arbeitslosen-

und Sozialversicherung gehören ebenso zu ihren Leistungen. Sie fordert die Rechte der ArbeitnehmerInnen bei Gericht ein.

Zum Beispiel: 2014 hat die AK OÖ 328700 Beratungen abgehalten und 120 Mio. Euro für ArbeitnehmerInnen erstritten!

Mit anderen Worten:

Die AK ist der praktische Arzt und die Gewerkschaft der Facharzt.

Beide arbeiten eng zusammen und sind für uns

ArbeitnehmerInnen sehr wichtig!

<http://www.arbeiterkammer.at>

# BEITRAGSTABELLE

## Mitglied sein kostet mich?

### Nicht beitragspflichtig

- Überstunden (auch Pauschalien), Weihnachts- und Urlaubsgeld, Aufwandsentschädigungen, Mankogelder, Trennungsgelder, Bilanzgelder, Bauzulagen, Remunerationen, Naturalbezüge, Geldablösen von Naturalbezügen

### Beitragsfreie Zeiten

Diese werden als Mitgliedschaft angerechnet, wenn davor eine mindestens 6-monatige Mitgliedschaft bestanden hat.

- Gesetzl. Mutterschutz, Elternkarenzurlaub im gesetzl. bzw. betriebl. Ausmaß, Präsenz- bzw. Zivildienst, Entwicklungshilfe, Bildungskarenz, Familienhospizkarenz (bei völliger Freistellung), Krankheit ohne Gehaltsbezug

### Fixbeiträge monatlich

- Arbeitslose, Zweitmitgliedschaft (Hauptmitgliedschaft bei einer anderen Gewerkschaft), unbezahlte Freistellung sowie vorzeitiger Mutterschutz...EUR 1,80
- geringfügig Beschäftigte (Gehalt bis zur Geringfügigkeitsgrenze).....EUR 2,00
- Präsenzdienster, Zivildienster, KindergeldbezieherInnen ohne Vormitgliedschaft ....EUR 1,80
- Pensionisten-JournalistInnen mit Presseausweis .....EUR 8,00

### Fixbeiträge jährlich

- SchülerInnen und StudentInnen\* .....EUR 8,40
- außerordentliche Mitgliedschaft.....EUR 21,60
- PensionistInnen\* .....EUR 36,00

\*Ausnahmen bei einer Rechtsvertretung vor ordentlichen Gerichten, siehe [www.gpa-djp.at/rechtsschutz](http://www.gpa-djp.at/rechtsschutz)

## Ihr Lohnsteuervorteil

| Gehalt/Lohn (brutto) | Mitgliedsbeitrag 1% | Lohnsteuer*) Nichtmitglied | Lohnsteuer*) Mitglied | Lohnsteuer*) Ersparnis | tatsächlicher Mitgliedsbeitrag |
|----------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------------|
| EUR 1.300,00         | 13,00               | 29,41                      | 24,66                 | 4,75                   | 8,25                           |
| EUR 1.500,00         | 15,00               | 79,41                      | 73,94                 | 5,47                   | 9,53                           |
| EUR 2.000,00         | 20,00               | 229,06                     | 221,76                | 7,30                   | 12,70                          |
| EUR 2.500,00         | 25,00               | 378,71                     | 369,59                | 9,12                   | 15,88                          |
| EUR 3.055,00         | 30,55               | 571,53                     | 558,56                | 13,20                  | 17,35                          |

Wird der Mitgliedsbeitrag direkt vom Gehalt/Lohn einbehalten, so wird die Steuerminderung bereits bei der Gehalts-/Lohnverrechnung berücksichtigt. \*) Diese Tabelle wurde errechnet auf Basis Lohnsteuer 2014

Quelle: GPA/DJP Broschüre „Mitglied sein bringt's (2014)“

# ÖGB MITGLIEDSANMELDUNG

## MITGLIEDSANMELDUNG

(Bitte in Blockschrift ausfüllen)

Bei der Gewerkschaft/dem ÖGB abgeben oder an den ÖGB, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien senden.



Österreichischer Gewerkschaftsbund

|  |  |   |  |  |  |   |  |
|--|--|---|--|--|--|---|--|
| Familienname/Akademischer Grad   |  | Vorname   |  | SV-Nummer / Geb. datum   |  | Derzeitiger Beruf / Dienstverwendung  |  |
| Straße, Hausnummer   |  | PLZ   |  | Wohnort  |  | Beschäftigt bei Firma / Dienststelle – Schule / Universität   |  |
| Telefonisch erreichbar*2   |  | Staatsangehörigkeit   |  | Geschlecht   |  | Straße, Hausnummer  |  |
| E-Mail*2   |  | Beitrittsdatum: Tag/ Monat/ Jahr  |  | Nr. der Gewerkschaft - siehe Rückseite   |  | PLZ und Ort der Firma / Dienststelle – Schule / Universität   |  |
| <input type="checkbox"/> Arbeiter/in<br><input type="checkbox"/> Beamtin / Beamter |  | <input type="checkbox"/> Schülerin / Studentin*1<br><input type="checkbox"/> Angestellte(r) |  | <input type="checkbox"/> Vertragsbedienstete(r)<br><input type="checkbox"/> Lehrling |  | <input type="checkbox"/> A-typisch beschäftigt<br><input type="checkbox"/> Arbeitslose(r)*1<br><input type="checkbox"/> Sonstige* |  |
| Kontoinhaber/in  |  | IBAN  |  | BIC  |  | monatl. Bruttoeinkommen   |  |

\* siehe Erläuterung Rückseite

ICH BEZAHLE MEINEN MITGLIEDSBEITRAG DURCH:  
(Bitte zutreffendes ankreuzen)

Betriebsabzug

An die Personalabteilung

Ich erkläre mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die Arbeitgeberin (Dienstgeberin) von meinem Gehalt abgebogen wird. Ich ermächtige den/die Arbeitgeberin (Dienstgeberin), alle im Zusammenhang mit der Beitragsenthebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSG §6 (1) bzw. §7 an den ÖGB bzw. an die im ÖGB vereinten Gewerkschaften zu übermitteln.

SEPA Lastschrift-Mandat

Zahlungsempfänger: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Creditor-ID: AT482200000006541

Ich ermächtige den ÖGB/die im ÖGB vereinten Gewerkschaften wiederkehrend Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen.

|       |  |
|-------|--|
| Datum | Unterschrift des/r Anmeldenden<br>Diese Unterschrift gilt gleichzeitig als Berechtigung für das SEPA-Lastschriftverfahren. |
|-------|--|

Ausgabe 01/2014, ZVR-Nr.: 576439352, (DVR Nr. 0046655)