



Betriebe

Jahrbuch & Kalender 2025

DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR

Öffnungszeiten, Kontakt	2
Ansprechpartner:innen in den Betrieben	5
Service	6
Rechtsberatung, Vorteile/Rabatte u. Förderungen	9
Wichtiges im Arbeits- und Sozialrecht	24
Kalender	40



younion_Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 7
Tel.: 0662/8072 DW 2828, 2823, 2810
E-Mail: salzburg@younion.at
www.younion-salzburg.at

Name: _____

Adresse: _____

Telefon-Nr.: _____

Sozialversicherungs-Nr.: _____

Mitglied der Gewerkschaft younion seit: _____

Gewerkschaftsnummer: _____

Willkommen in der Landesgruppe Salzburg

Unsere exkl. Angebote für Mitglieder: Infos, Bildung, Beratung, Urlaub, Kultur, Versicherung, Berufsrechtsschutz, Einkaufsvorteile

Unsere Bürozeiten

MO: 08:00-16:30 Uhr DI - DO: 08:00-16:00 Uhr

FR: 08:00-13:30 Uhr

Markus-Sittikus-Straße 7, 5020 Salzburg

Telefon: 0662/8072 - DW 2828, 2823, 2810

E-Mail: salzburg@younion.at

Für Rechtsberatungen ersuchen wir um vorherige telefonische Terminvereinbarung im Sekretariat.

Büro der Landesgruppe Salzburg



Christa Traininger (Allgemeine
Gewerkschaftsanfragen, Förderansuchen)
DW 2828



Barbara Langer (Allgemeine
Gewerkschaftsanfragen, Versicherungsleistungen)
DW 2823



Mag. Michaela Ferschmann (Allgemeine
Gewerkschaftsanfragen, Mitgliederverwaltung)
DW 2810



Mag. iur. Florian Fleissner BA (Landessekretär,
Gemeinde-/Betriebsbetreuung, Rechtsberatung)
DW 2827



Sebastian Leitl (Gewerkschaftssekretär,
Gemeinde-/Betriebsbetreuung, Rechtsberatung):
DW 2819

Werte Kollegin!
Werter Kollege!

Für das Jahr 2025 dürfen wir wieder unser praktisches Jahrbuch & Kalender mit den wichtigsten dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen überreichen. Denn abseits des Kalenders finden sich viele wichtige Informationen als kleines Nachschlagewerk.



Wie gewohnt gibt es das gesamte aktuelle Leistungs- und Informationsangebot in übersichtlicher Form:

1. Leistungen/VORTEILE für Mitglieder
2. DIENST- und BESOLDUNGSRECHT
3. JAHRESKALENDER 2025

Unsere Funktionär:innen sowie das Team der younion Landesgruppe unterstützen ihre Mitglieder gerne. Wir sind auch immer Ihre Ansprechpartner:innen bei allen dienstrechtlichen Angelegenheiten.

Ein gutes neues Jahr 2025 - und bleiben Sie gesund!

Petra Berger-Ratley
Petra Berger-Ratley
younion Landesvorsitzende

LANDESGRUPPE SALZBURG

PRÄSIDIUM

Als gewählte Präsidiumsmitglieder und Fachreferent:innen des Landesvorstandes der younion_Die Daseinsgewerkschaft, Landesgruppe Salzburg, stellen sich vor:

Landesvorsitzende: Petra Berger-Ratley

Stellvertreter:innen: Karl Spindler

Cornelia Berger

Manuel Maitz

Simone Monu

Org. Sekretär: Michael Erlac

Org. Sekretär Stellv.in: Maria Haslauer

Kassier: Herbert Linecker

Kassier-Stellvertreterin: Vera Moser

Schriftführer: Christian Gruber

Schriftführer-Stv.: Martin Winkler

Fachreferent:innenen:

Frauen, Diversität,

Gleichberechtigung: Cornelia Berger

Dienst- u. Besoldungsrecht: MMag. Dr. Gerald Russbacher

Pensionist:innen: August Kapeller

Jugend: Bianca Haitzmann

Gesundheitsberufe: Rupert Gruber, Alexandra Frei, Daniela Gaar

Bildung: Raphael Althoff, Lisa Stoff

Sport: Manuel Maitz

Kultur: Herbert Linecker

Elementarpädagogik: Gerlinde Wahlhütter, Katrin Fuchsbauer

Buchhaltung: Nicole Kraftschik

Konfliktlotse, Mobbing: Andreas Rinnerthaler

Kommunalpolitik: Bgm. Domenik David

Ansprechpartner:innen in den Betrieben

Die Vertrauenspersonen stehen Ihnen gerne zur Auskunftserteilung und für Informationen zur Verfügung:

Salzburger Festspiele

Simone Monu

Daniel Holzer

Marcus Hofmann

Rene Ramsauer

Salzburger Landestheater

Hanspeter Seiwald (Technik/Verwaltung)

Julio Trujillo (Technik/Verwaltung)

Britta Bayer (Kunst)

Alexander Hüttnner (Kunst)

Museum der Moderne Salzburg

Alexander Lenz

Tina Teufel

Mozarteumorchester Salzburg

Gabriel Stiehler

Gabriel Meier

Sony Thalgau

Christian Gruber

Martin Stangl

Salzburg Museum

Martin Fürst

Als Kontaktstelle zu Fragen über Leistungen allgemeiner und besonderer Art unserer Gewerkschaft werden Sie betreut vom Sekretariat der younion_Die Daseinsgewerkschaft Landesgruppe Salzburg, 5024 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 7, Telefon 8072 DW 2828/2810/2823.

Sollten sich durch Betriebsrats- und Gewerkschaftswahlen Änderungen bei den Ansprechpartner:innen ergeben, werden wir Sie darüber gesondert informieren.

Unser Service für Mitglieder

Gehalts-, Arbeits- und Dienstrechtsverhandlungen nur durch die Gewerkschaft

Die younion verhandelt jährlich die Lohn- und Gehaltserhöhungen und tritt als starke Sozialpartnerin bei der Erstellung, Änderung und Novellierung von Verordnungen und Gesetzen zum Dienst-, Arbeits- und Sozialrecht für Verbesserungen zum Wohle der Beschäftigten ein.

Rechtsberatung, Intervention sowie Betreuung vor Ort

- a) Kostenlose rechtliche Beratung und Unterstützung in dienst-, arbeits-, besoldungs- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten.
- b) Kostenlose Rechtsvertretung vor Gericht oder Behörden im Bedarfsfall bei Streitigkeiten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis.
- c) Im Bedarfsfall: Interventionen gegenüber den Dienstgeberinnen oder Führung von Gesprächen/Verhandlungen mit Dienstgeberinnen.
- d) Im Bedarfsfall: Beratungen direkt vor Ort in den Gemeinden, Betrieben oder Dienststellen.

Gewerkschaftliche Berufshaftpflicht- und Berufsrechtschutz- Absicherung

- a) Kostenlose Berufshaftpflichtversicherung bei dienstlichen Angelegenheiten.
- b) Kostenlose Berufsrechtsschutz-Versicherung für Vertretung vor Gericht bei Schäden in beruflichem Zusammenhang.

Kostenlose Beratung bei Lohnsteuerfragen/Aktion Steuerlöscher

- a) Kompetente kostenlose Beratung in Lohn- und Einkommenssteuerfragen im Büro der Gewerkschaft beziehungsweise direkt in den Dienststellen, Gemeinden und Betrieben vor Ort im Zeitraum März bis Juni.
- b) Durchführung von Arbeitsnehmerveranlagungen, Unterstützung bei Beschwerden sowie Wiederaufnahmen an das Finanzamt.

Einmalige Rechtsberatung für privatrechtliche Angelegenheiten

- a) Einmalig pro Jahr kostenlose Rechtsberatung für privatrechtliche Angelegenheit (z.B. Fragen zum Mietrecht) bei einen unserer Vertragsanwält:innen

Bildung

- a) Seminare für Mitglieder, Gewerkschaftsfunktionär:innen, Personalvertreter:innen und Betriebsräte:innen

- b) Spezial- und Wochenendseminare zu Themen wie Konfliktmanagement, Betriebsratsarbeit, Verteilungsgerechtigkeit, Vielfalt, Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung, Europa und viele mehr.
- c) Johann Pölzer Studentenheim

Finanzielle Zuschüsse der Gewerkschaft für Bildung (Anträge im Büro der Gewerkschaft)

- a) berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen wie z. B. von der Facharbeiterausbildung bis zum Hochschulstudium
- b) berufsweiterbildende Kurse wie z. B. Sprachkurse, EDV-Ausbildung
- c) außerberufliche Fortbildungskurse wie z. B. Kochkurse, Tanzkurse

Finanzielle Zuschüsse der Gewerkschaft

- a) Kuraufenthalte oder Reha
- b) Betriebsausflüge
- c) Schulveranstaltungen
- d) zur Geburt eines Kindes
- e) zur Einschulung der Kinder in die Pflichtschule
- f) einmalige Beihilfe als Unterstützung bei besonderen Notständen & Härtefällen

Solidaritätsversicherung (mind. drei Jahre ÖGB-Mitgliedschaft)

- a) Spitalgeld
- b) Invaliditätsversicherung für aktive Mitglieder
- c) Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen für aktive Mitglieder
- d) Begräbniskostenbeitrags-Versicherung sowie Ablebens-Risikoversicherung

Die younion-Mitgliedskarte bietet weitere Leistungen

- a) Vergünstigte Einkaufskonditionen und Ermäßigungen bei vielen Betrieben (online und in der Einkaufsliste ersichtlich)
- b) Ermäßigungen bei Handy- und Internettarifen zahlreicher Anbieter
- c) Weitere Vorteile als ÖGB-Mitglied unter preisvorteil.oegb.at
- d) Einkaufsplattform für younion-Mitglieder:
<https://younion-salzburg.mitarbeiterangebote.at>
- e) Gutscheinplattform (z.B. bei Spar, Zalando, IKEA): <https://www.younion.at/sparen/meine-gutscheine>

- f) Perfekte Absicherung durch Produkte der VORSORGE mit eigenen Personen- oder Sachversicherungen (vergünstigte Konditionen für Mitglieder)

Vergünstigten Urlaub und Wellness-/Thermenermäßigungen

- a) Thermenkarten zu ermäßigten Preisen direkt im Büro der Gewerkschaft erwerbar
- b) Ermäßigungen in Urlaubshäusern und Apartments des ÖGB oder der younion
- c) ÖGB-Reiseservice-Partner Urlaubsplus -5 % Reisebonus + BestPreis-Garantie, online rund um die Uhr unter www.urlaubsplus.at/oegb oder per Telefon (01) 2051927

Günstig tanken

IQ-Karte für günstigeres Tanken beantragen:

<https://netservice.iqcard.at/de/check-in/younionat>

Bei ausgewählten Turmöl- und BP-Doppler-Tankstellen, GENOL-Lagerhaus-, AP-Trading-, Lagerhaus-Salzburg-Tankstellen mit der AP-Karte - 2 Cent/Liter sparen.

Sportsektionen und Freizeiteinrichtungen

- Berg- und Schisektion mit dem Jakob-Riedl-Heim
- Fußball
- Tennis
- Tischtennis
- Tauchen
- Volleyball
- Krav Maga

Vergünstigungen im Bereich Kunst und Kultur

- a) ermäßigte Eintrittskarten zu Veranstaltungen, wie z. B., Salzburgarena, republic, jazzclub life Salzburg
- b) Vergünstigte Karten für Veranstaltungen, Kartenstelle des ÖGB, 1020, Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Telefon (01) 534 44-39675

Rechtsberatung & Rechtsvertretung

Rechtsberatung in arbeits-, dienst- sowie sozialrechtlichen Fragen (z.B.: Pensions- und Kinderbetreuungsgeldberatung):



Landessekretär Mag. iur. Florian Fleissner BA
Terminvereinbarung: 0662/8072 DW 2823

Telefon. Beratung: 0662/8072 DW 2827
Mail: florian.fleissner@younion.at



Gewerkschaftssekretär Sebastian Leitl
Terminvereinbarung: 0662/8072 DW 2823

Telefon. Beratung: 0662/8072 DW 2819
Mail: sebastian.leitl@younion.at

Mail beide: meinrecht.salzburg@younion.at

Rechtsvertretung vor Gerichten/Verwaltungsbehörden:

Im Fall von notwendiger Klags- oder Beschwerdeführung wird im Bedarfsfall bei Erfüllung der Voraussetzungen des Rechtsschutzregulativen für Mitglieder in arbeits-, dienst-, und sozialrechtlichen Angelegenheiten vor Gericht oder Behörden kostenlose Rechtsvertretung durch unsere Vertrauensanwälte gewährt.

Lohnsteuerberatung - Steuerlöscher-Aktion

Spezielle Beratungen zum Thema Arbeitnehmerveranlagung sowie zur Durchführung der Einkommenssteuererklärungen sind ganzjährig möglich. Teilweise direkt in den Gemeinden/Dienststellen sowie Betrieben in der Zeit von März bis Juni (Aushänge vor Ort beachten).

Keine Beratung bei Vermietung und Verpachtung sowie Selbstständigkeit. Bitte bei Bedarf um Terminvereinbarung im Sekretariat unter Telefon 0662/8072 DW 2823.

Beratungen ausschließlich durch younion-Mitarbeiter:innen und Funktionär:innen im Gewerkschaftsbüro und in der PV.

Rechtsauskünfte bei unseren Vertragsanwält:innen zu privatrechtlichen Fragen

Mitglieder der younion können unter Vorliegen besonderer Voraussetzungen kostenlos einmalig anwaltliche Beratung für privatrechtliche Rechtsauskünfte (kein Dienstrecht) in Anspruch nehmen. Anmeldung bei Koll. Langer, Telefon 0662/8072 DW 2823.

Berufshaftpflicht- und Berufsrechtsschutz- Absicherung

Berufshaftpflicht- und Berufsrechtsschutzversicherung

Versicherungsschutz ab Dienstbeginn wird geboten, wenn Sie in Ausübung Ihrer Dienstleistung von einer/einem Dritten wegen eingesetzten Personen- oder Sachschadens aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen private rechtlichen Inhalts als schadensersatzpflichtig in Anspruch genommen oder solche Schadensersatzansprüche von Ihnen gegen Dritte erhoben werden.

Neben der Erfüllung Ihrer Schadensersatzverpflichtungen übernimmt die Versicherung auch die gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten der Abwehr der von einer/einem Dritten erhobenen Ansprüche und die entsprechenden Kosten der Durchsetzung Ihrer Ansprüche gegen Dritte sowie die Kosten Ihrer Verteidigung in einem Strafverfahren (**begrenzte Deckung**).

Die Höchsthaftungssumme für Personen- und Sachschäden beträgt je Versicherungsfall **€ 220.000,-**. Für Verlust u. Abhandenkommen in Verwahrung genommener Sachen beträgt die Versicherungssumme **€ 1.500,-** / Versicherungsfall, hiervon max. **€ 750,-** für Geld, Schmuck u. Wertsachen.

Berufs- und Kraftfahrzeuglenker-Rechtsschutzversicherung

Die Versicherungssumme für die Kosten der Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen beträgt je Versicherungsfall **€ 40.000,-**. Sind in einem Versicherungsfall von einer anderen Versicherung Leistungen zu erbringen, wird der Versicherungsschutz erst dann wirksam, wenn die Leistungen der anderen Versicherung zur Deckung des Schadens nicht ausreichen.

Hilfe auch bei Mobbing, Belästigung, Diskriminierung oder physischer Gewalt am Arbeitsplatz

Die Versicherung übernimmt jährlich Kosten bis zu **€ 350,-** für eine rechtliche sowie für eine psychologische Beratung, wenn Sie von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung oder physischer Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind.

Dienstnehmer:innenhaftpflichtversicherung

Mitarbeiter:innen können im Einzelfall nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz zur (Rück-)Ersatzpflicht bei Schadensfällen herangezogen werden.

Pauschalversicherungssumme für Personen-, Sach- und Vermögensschäden: bis **€ 750.000,-**. Jahresprämie für younion-Mitglieder: **€ 90,-**

Weitere Informationen finden Sie online unter www.younion.at bzw. in unserem Sekretariat, 0662/8072 DW 2828/2823/2810.

Bildung, Freizeit, Kultur

Kunst und Kultur

Besuchen Sie gern Theateraufführungen und Konzerte? Auch hier können wir Ihnen einiges bieten: Sie finden in unserem Katalog „younited“ sowie auf unserer Homepage unter „Service für dich der younion“ das Programmangebot. Eine ganze Palette weiterer Angebote für Theater, Konzerte und Veranstaltungen in der Wiener Stadthalle bietet Ihnen die Kartenstelle des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/534 44-39675.

Vergünstigungen in Salzburg erfahren Sie im Büro der younion oder bei unserem Kulturreferenten.

Bildung

Sollten Sie Ihre berufliche Qualifikation durch den Besuch von einschlägigen Weiterbildungsveranstaltungen verbessern wollen, so fördern wir diese Aktivitäten, sofern sie mit Kostenbelastungen verbunden sind, durch finanzielle Zuschüsse. Eine derartige Förderung kann von unseren Mitgliedern einmal jährlich für berufspezifische Schulungen, Kurse, Seminare und für alle Studienabschlüsse des zweiten Bildungsweges beantragt werden.

Informationen zu Seminare der Landesgruppe erhalten Sie im Büro der younion unter 0662-8072 DW 2828/2823/2810.

Informationen zu Seminaren und Terminen der younion:
<https://www.younion.at/bildung>

I. Allgemeine Förderungsvoraussetzungen

1. Gegenstand der Förderung ist der nachgewiesene erfolgreiche Abschluss einer:
 - a) **berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsveranstaltung**, deren Ziel der Erwerb von berufsbezogenem Wissen war oder
 - b) für die unter Punkt III genannten Kategorien 7 und 8 die belegten **Kosten**, die dem **Mitglied** durch den Besuch einer Fortbildungsveranstaltung **persönlich erwachsen** und von ihm getragen wurden.
2. Der erfolgreiche Abschluss muss von einem autorisierten Ausbildungsinstitut mit Zeugnis, Diplom, Zertifikat oder Gleichwertigem bestätigt sein. Für eine nicht standardisierte Ausbildung, der kein fester Lehrplan und keine ausgewiesenen Erfolgskriterien zugrunde liegen, ist immer ein Kostennachweis beizubringen.
3. Die Förderung wird **nur auf Antrag** und nach erfolgreicher Beendigung einer externen Fortbildungsveranstaltung (d. h. keine ÖGB-/AK- oder Fachgewerkschaftsfortbildungsveranstaltung) unter Verwendung des Formblattes (Download auf der Homepage bzw. Formular im younion-Sekretariat) gewährt.
4. Der/die Förderungserwerber:in muss bei Abschluss der Fortbildungsmaßnahme **mindestens 6 Monate Mitglied** der younion sein.
5. Im Sinne dieser Richtlinie kann nur eine Förderung pro Kalenderjahr gewährt werden. Der Antrag auf Förderung kann bis spätestens sechs Monate nach Ablauf des Kalenderjahres gestellt werden, in dem die Fortbildungsveranstaltung erfolgreich absolviert wurde.
6. Die Einreichungsunterlagen sind vom jeweiligen Bildungsinstitut zu bestätigen.
7. Eine Förderung der unter Punkt III genannten Kategorien 1 bis 6 muss sich auf eine Weiterbildungsmaßnahme beziehen, die

am zweiten Bildungsweg erfolgte. Dies bedeutet, dass während der Fortbildung ein Dienstverhältnis aufrecht war und für die Fortbildungsmaßnahme **keine Bildungsfreistellung** durch den Dienstgeber gewährt wurde, d. h. in privater und vom Dienstgeber nicht bezahlter Zeit.

8. Der Antrag wird auf seine Vollständigkeit und die Erfüllung der Förderungsrichtlinien geprüft und der genehmigte Förderungsbetrag auf das vom Mitglied angegebene Bankkonto überwiesen.
9. Die Förderungsrichtlinie ist eine Serviceleistung der younion für ihre Mitglieder, daher besteht auf die Gewährung einer Förderung kein Rechtsanspruch.

II. Höhe der Förderung:

1. Die Höhe der Förderung hängt von der Wertigkeit der abgeschlossenen Fortbildungsmaßnahme ab. Die Wertigkeit ist durch das Ausbildungsniveau, durch die Zertifizierung und durch den in Unterrichtseinheiten quantifizierbaren Aufwand (mind. 20 Unterrichtseinheiten) gegeben.
2. Die Förderung der unter Punkt III angeführten Kategorien 7 und 8 darf jedoch die belegten Kosten nicht übersteigen.
3. Die maximale Förderung ist durch die unter Punkt III stehenden Beträge gegeben und darf diese nicht übersteigen.

III. Kategorien

1. Abschluss von Hochschulstudien
Doktorat, Fachhochschule, Diplom- bzw.
Magister- und Masterabschluss € 580,-
Bakkalaureatstudium € 435,-
2. Abschluss von Studien an
Akademien € 410,-
Kollegs bzw. Abituriertenlehrgänge € 350,-
3. Abschluss von Studien an höher bildenden
Lehranstalten (Sekundärstufe II) Matura/Abitur
Berufsbildende höhere Schulen (z. B. HTL, HAK) € 350,-
Allgemein bildende höhere Schulen (AHS) und
Oberstufengymnasium € 290,-
Ablegung der Studienberechtigungsprüfung,
Berufsreifeprüfung € 235,-
4. Spezifische Qualifikationswege
Abschluss eines Universitätslehrganges € 175,-
5. Ablegen von Meister- und Befähigungsprüfungen € 145,-
6. Abschluss einer Ausbildung an berufsbildenden
mittleren Schulen (Sekundärstufe I)
z. B. Facharbeiterausbildung € 120,-
7. Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung
Spezifische innerbetriebliche Qualifikationen,
soweit Pkt. I/1 lit. b anwendbar ist € 90,-
8. Berufsweiterbildende Kurse
Kurse der fachspezifischen Berufsweiterbildung € 90,-
Allgemein- und persönlichkeitsbildende Kurse
z. B. Sprachkurse, EDV-Ausbildung € 90,-
9. Pensionist:innen
Sprachkurse, EDV-Ausbildung € 90,-

Förderung für außerberufliche Fortbildungskurse (Hobby-Kurse):
50 % Rückersatz des Kursbeitrages, höchstens jedoch € 40,-
(einmal jährlich). **6 Monate Mitgliedschaft** erforderlich.

Antragstellung per Mail oder im Sekretariat der Gewerkschaft bei
Koll. Traintinger, Telefon 0662/8072-2828, e-Mail Salzburg@younion.at.

Weitere finanzielle Unterstützungen der Landesgruppe Salzburg

Kur- und Rehaaufenthalt

Bei ärztlich verordneten Kur- oder Rehaaufenthaltenen € 45,-
(einmal jährlich). Mindestdauer 21 Tage. Aufenthaltsbestätigung
und Bankverbindung für Zuschuss erforderlich.

Schulveranstaltungen

Zuschuss für Kinder bei Teilnahme an mindestens 4-tägigen
Schulveranstaltungen einmal jährlich € 70,-; Richtsätze für Familieneinkommen sind zu beachten!

Beihilfen / Härtefallunterstützung

Einmalige Unterstützung bei besonderen Notständen &
Härtefällen.

Betriebsausflug

Zu Betriebsausflügen leistet die younion, Landesgruppe Salzburg,
einen Zuschuss von € 15,-/teilnehmenden Mitglied (ein weiterer
Zuschuss ist nicht mehr möglich). Antragstellung durch Betriebsrat
notwendig. Keine individuellen Anträge möglich.

Antragstellung per Mail oder im Sekretariat der Gewerkschaft bei
Koll. Traintinger, Telefon 0662/8072-2828, e-Mail Salzburg@younion.at.

ÖGB-Solidaritätsversicherung

Anspruchsberechtigt sind Personen, die **mindestens drei Jahre** Mitglied gewesen sind. Jugendliche Mitglieder, die infolge ihres Alters nicht drei Jahre Mitgliedschaft nachweisen können, werden als für volle drei Jahre zugehörig behandelt. Antragstellung sofort, jedoch spätestens 6 Monate nach dem Ereignis.

Nähere Auskünfte über Leistungsansprüche erhalten Sie im Sekretariat der younion, wo auch die Formulare aufliegen.

Begräbniskostenbeitragsversicherung für alle Mitglieder

Ausgenommen sind jene Mitglieder die bereits am 31. Dezember 1971 in Pension waren.

Mitgliedschaftsdauer 3 bis 10 Jahre	€ 150,-
über 10 bis 20 Jahre	€ 160,-
über 20 bis 30 Jahre	€ 170,-
von über 30 Jahren	€ 180,-

Mitglieder, die bereits vor dem 1. Jänner 1972 im Ruhestand waren, sind mit € 102,- versichert. (Diese Bestimmung gilt nicht für Mitglieder der vier Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes.)

Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen für aktive Mitglieder

Im Falle einer Mitgliedschaftsdauer von

3 bis 10 Jahren	€ 800,-
über 10 bis 25 Jahren	€ 1.000,-
über 25 Jahren	€ 1.200,-

Invaliditätsversicherung nach einem Freizeitunfall

Im Falle einer freizeitunfallbedingten dauernden Invalidität eines aktiven Mitgliedes gebührt bei Totalinvalidität folgende Leistung (bei Teilinvalidität dem Grad entsprechend eine anteilige Leistung):

Im Falle einer Mitgliedschaftsdauer von

3 bis 10 Jahren bei Totalinvalidität	€ 3.200,-
über 10 bis 25 Jahren bei Totalinvalidität	€ 4.800,-
über 25 Jahren bei Totalinvalidität	€ 6.400,-

Zusätzliche Ablebensrisikoversicherung für Mitglieder der Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes, die sich am 1. Jänner 2000 bereits im Ruhestand befunden haben, wenn der Tod durch einen Unfall verursacht wurde

Nach dem durch einen Unfall verursachten Tod eines sich vor dem 1. Jänner 2000 im Ruhestand befindlichen Mitgliedes der Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes, werden folgende Versicherungsleistungen erbracht:

Im Falle einer Mitgliedschaftsdauer von	
3 bis 10 Jahren	€ 875,-
über 10 bis 25 Jahren	€ 1.310,-
über 25 Jahren	€ 1.745,-

Spitalgeldversicherung für Spitalaufenthalte nach einem Unfall

Im Falle eines durch einen Unfall bedingten Spitalaufenthaltes hat das Mitglied ab dem 1. Tag der stationären Behandlung in einem Krankenhaus Anspruch auf € 4,- pro Tag, sofern der Spitalaufenthalt mindestens vier Tage beträgt. Die Versicherungsleistung ist jedoch mit € 308,- pro Jahr, das entspricht 77 Tagen, begrenzt. Durch einen Unfall notwendig gewordene wiederholte stationäre Krankenhausaufenthalte innerhalb eines Jahres, gerechnet ab dem 1. Aufenthaltstag werden zusammengezählt. Keineswegs darf jedoch die Versicherungsleistung für ein und denselben Unfall den genannten Betrag von € 308,- übersteigen.

ÖGB-Unterstützungseinrichtungen

1. Studienförderung aus dem „Johann-Böhm-Fonds“

Gefördert werden Diplomarbeiten und Dissertationen, die sich mit Themen beschäftigen, die für die Gewerkschaftsbewegung von Interesse sind, vor allem der Studienfächer Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften.

2. „Rudolf-Pöder-Fonds“

Gewährt Unterstützung bei außerordentlicher Aufwendung zur Überwindung oder Linderung einer Behinderung von Mitgliedern, aber auch behinderten Kindern, Ehegatt:innen oder Lebensgefährt:innen des/der Unterstützungsgeber:in.

Voraussetzung: 1 Jahr Mitgliedschaft

3. „Karl-Maisel-Fonds“

Gewährt Zuschüsse für lebensrettende Operationen, für Ankäufe von Hilfsgeräten für invalide, bei Bedürftigkeit des/der Unterstützungsgeber:in.

4. „Anton-Proksch-Fonds“

Gewährt außerordentliche Unterstützungen bei unverschuldeten sozialer Bedürftigkeit, insbesondere zur Berufsausbildung behinderter Kinder und Jugendlicher.

5. Beihilfen aus dem Katastrophenfonds

Auskünfte im Sekretariat der Landesgruppe Salzburg per Mail salzburg@younion.at oder Telefon 0662/8072-2828 (Kollegin Traintinger) oder -2823 (Kollegin Langer).

Ermäßigungen

1. Thermenkarten

Ermäßigte Eintrittskarten direkt im Büro der younion erhältlich, Tel. 0662/8072 DW 2821, 2822.

- Watzmann-Therme
- Rupertus-Therme
- Aqua Salza Golling
- Therme Geinberg
- Paracesus Bad
- Therme Vigaun: Wertarmband zum ermäßigten Preis

2. Ermäßigte Einkaufsmöglichkeiten

Nähere Auskünfte im Sekretariat der younion, Tel. 0662/8072 DW 2823/2821 bzw. im Internet.

3. Ermäßigte Liftkarten (Wintersaison)

für die Tennengebirgsbahnen Werfenweng sind im Büro der younion, Markus-Sittikus-Straße 7 erhältlich. Untersberg- und Zinkenlifte direkt an der Liftkassa. Im Sommer Liftkarten für Sommerrodeln zum Gruppentarif.

4. Ermäßigte Fahrscheine für die ÖBB

Im Sekretariat der younion werden um 20 % ermäßigte Fahrscheine für private Zwecke ausgestellt, die Bezahlung erfolgt bei Übernahme.

5. Angelsport

Mitglieder der younion erhalten ermäßigte Berechtigungskarten zum Fischen im Karlsbader Weiher in Salzburg-Liefering. Sekretariat der younion, Tel. 0662/8072 DW 2821.

6. Weitere Vorteile als ÖGB-Mitglied unter preisvorteil.oegb.at

7. Einkaufsplattform für younion-Mitglieder: <https://younion-salzburg.mitarbeiterangebote.at>

8. Gutscheinplattform (z.B. bei Spar, Zalando, IKEA): <https://www.younion.at/sparen/meine-gutscheine>

Freizeiteinrichtungen

1. Hotel der Kultur- und Sportvereinigung der Wiener Gemeindebediensteten (KSV) in Wien, Rustenschacherallee 3, Tel. 01/7208491. younion-Mitglieder bekommen das Zimmer pro Nacht abzüglich € 18,-. Das gilt für das Gewerkschaftsmitglied, den begleitenden Ehe- oder Lebenspartner sowie unterhaltspflichtige Kinder.

2. Ferienwohnung Saalbach-Hinterglemm

In Saalbach-Hinterglemm besteht die Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder eine Ferienwohnung (für 4 Personen) günstiger zu mieten. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

3. Ferienwohnungen Lignano, Luna Residence

In der Luna Residence bekommen Gewerkschaftsmitglieder bei Buchungen von Appartements einen Rabatt von 15 %. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

4. Hotel Castiglione Lignano

Gewerkschaftsmitglieder erhalten für das Hotel in Lignano einen Rabatt von 15 %. Bitte bei Buchung bereits die Gewerkschaftsmitgliedschaft bekanntgeben. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

5. Feriendorf Bella Italia Village, Lignano

Gewerkschaftsmitglieder erhalten 15 %, Hotels ganzjährig geöffnet. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

6. Wellness-Hotel Grimmingblick, Bad Mitterndorf, Steiermark
Ermäßigungen für younion-Mitglieder pro Tag und Person € 18,-. Reservierungszentrale: younion, Telefon 01/31316 DW 83645. Nähere Infos bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

7. Vital Hotel Styria, Fladnitz an der Teichalm, Steiermark

Ermäßigungen für younion-Mitglieder pro Tag u. Person € 18,-. Reservierungszentrale: younion, Telefon 01/31316 DW 83645. Infos bei Kollegin Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

8. Die Fa. Happy Camp und Aqua Camp bieten moderne Mobilheime und Zelte auf den besten Campingplätzen Europas (15 % Ermäßigung) sowie die 4-Stern-Hotels „Relais Corte

Cavalli“, „Bella Italia“ und das 3-Stern Hotel „Bella Peschiera“ am Gardasee (je 15 % Ermäßigung) an. Nähere Auskünfte und Buchung bei Koll. Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821

9. Zusätzlich können wir weitere ÖGB-Freizeiteinrichtungen wie die Kärntner Feriendorfer am Maltschacher-, Ossiacher- und Hafnersee sowie Campingplätze am Maltschacher- und Hafnersee anbieten. Außerdem stehen günstige Übernachtungsmöglichkeiten in Wien und Graz zur Verfügung. Auskunft bei Kollegin Rothauer, Tel. 0662/8072 DW 2821.

VORSORGE

younion_Die Daseinsgewerkschaft
VORSORGE/WIENER STÄDTISCHE

vorsorge-younion.at



Betriebsbetreuung

Waltraud Forsthuber

Tel. 050350/9045273

Ihre Vorsorgebetreuer:innen stehen Ihnen außerdem in allen sonstigen Versicherungsangelegenheiten zur Verfügung.

Wichtige Adressen

younion_Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 7, 5024 Salzburg
Tel. 0662/8072 DW 2828/2823/2810

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel. 01/534 44-0

ÖGB-Landesorganisation Salzburg
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg
Tel. 0662/881646

ÖGB-Regionalsekretariat Flachgau-Nord/Salzburg Stadt
RS Ronny Güntzel, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg
Tel. 0664/2837275

ÖGB-Regionalsekretariat Tennengau/Flachgau Süd

RS Christian Weiß

Bahnhofstraße 10, 5400 Hallein

Tel. 06245/80307

ÖGB-Regionalsekretariat Pongau/Lungau

RS Susanne Ellmer

Gasteiner Straße 29, 5500 Bischofshofen

Tel. 06462/307413

ÖGB-Regionalsekretariat Pinzgau

RS Nadja Haitzmann und

RS MMag.a Claudia Schürz, Ebenbergstraße 1, 5700 Zell am See

Tel. 06542/72307

Kammer für Arbeiter und Angestellte in Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

Tel. 0662/8687-0

ÖGK – Landesstelle Salzburg

Engelbert-Weiß-Weg 10, 5020 Salzburg

Tel. 0662/8889-0

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter – BVAEB

Landesstelle für Salzburg, Faberstraße 2A, 5020 Salzburg

Tel. 050/405

Pensionsversicherungsanstalt – Landesstelle Salzburg

Schallmooser Hauptstraße 11, 5020 Salzburg

Tel. 050/303-0

Finanzamt Salzburg-Land (FA93)

Aigner Str. 10, 5026 Salzburg

Tel. 050/233233

Finanzamt St. Johann Tamsweg Zell am See (FA90)

Gartengasse 3, 5580 Tamsweg

Tel. 050/233233

Finanzamt St. Johann Tamsweg Zell am See (FA90)

Hans-Kappacher-Straße 14, 5600 St. Johann im Pongau

Tel. 050/233233

Finanzamt St. Johann Tamsweg Zell am See (FA90)

Brucker Bundesstraße 13, 5700 Zell am See

Tel. 050/233233

**Bundeszentrale der
younion_Die Daseinsgewerkschaft**

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Tel. 01/31316-0

Vom Handy: *900

Bildungsreferat

DW 83 640

Frauenabteilung

DW 83 670

Infocenter

DW 83 720

Jugendabteilung

DW 83 678

Mitgliederservice

DW 83 620

Referat für Internationales/EU und Daseinsvorsorge

DW 83 691

Referat für Gesundheit, Humanisierung und Inklusion

DW 83 693

Wichtiges aus dem Arbeits- u. Sozialrecht

Die wesentlichen Rechte und Pflichten der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen werden durch Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag bestimmt. Auf der höchsten Stufe steht das Gesetz, danach kommen Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung und der Arbeitsvertrag.

Arbeitsrechtliche Gesetze, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen enthalten meist einseitig zwingende Bestimmungen. Das bedeutet, dass eine Regelung nicht durch eine Norm der nächst niedrigen Stufe zum Nachteil der Arbeitnehmer:innen abgeändert werden kann. Nur wenn die Bestimmungen für die Arbeitnehmer:innen günstiger sind, bleiben sie bestehen und werden durch die höherrangige Norm nicht verdrängt (Günstigkeitsprinzip). Das bedeutet zum Beispiel, dass ein Arbeitsvertrag keine für die Arbeitnehmer:innen schlechteren Regelungen enthalten kann als Gesetz, Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung

Lohn- und Gehalt

Mindestgehälter bzw. Mindestlöhne

Es gibt **keine gesetzlichen Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter**, sondern diese müssen regelmäßig von den **Gewerkschaften** verhandelt und in den Kollektivverträgen verankert werden.

Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen

Es gibt **keine jährliche gesetzliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhung**. Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen betreffen in der Regel die Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter und werden im Rahmen von **Kollektivvertragsverhandlungen** zwischen **Gewerkschaft** und **Arbeitgeberverbänden** vereinbart.

Lohn- bzw. Gehaltsordnung/-schema

Es gibt keine gesetzlichen Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter. Die Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter müssen von den Gewerkschaften regelmäßig im Kollektivvertrag ausverhandelt werden. In den Kollektivverträgen gibt es eine Lohn- bzw. Gehaltsordnung mit allgemeinen Regeln zur Berechnung der Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter für die verschiedenen Tätigkeiten und ein Lohn- bzw. Gehaltsschema.

Verwendungsgruppen oder Beschäftigungsgruppen

Im Kollektivvertrag werden die Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter nach bestimmten Kriterien berechnet. Die Verwendungsgruppen- oder Beschäftigungsgruppenschemata bezeichnen bestimmte berufliche Tätigkeiten und bilden die Grundlage für die Berechnung der kollektivvertraglichen Bezahlung in der vom Kollektivvertrag erfassten Branche.

Einstufungskriterien

Um kollektivvertragliche Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter festsetzen zu können, werden Tätigkeiten nach verschiedenen Kriterien bewertet. Zum einen umfasst dies die Umschreibung der ausgeübten Tätigkeit, die teils konkrete Berufsbezeichnungen enthält. Zusätzlich spielen noch Qualifikationen (wie bspw. Ausbildungen) und berufliche Erfahrung eine Rolle.

Umreihungen und Vorrückungen

In vielen Kollektivverträgen gibt es Regelungen für Vorrückungen und Umreihungen innerhalb der Lohn- bzw. Gehaltsschemata. Wichtig ist hier vor allem die Dienstzeit oder die Änderung der Tätigkeit.

Vorrückung bedeutet, dass der/das kollektivvertragliche Mindestlohn bzw. Mindestgehalt innerhalb einer Verwendungsgruppe erhöht wird – meistens ist dies nach einer bestimmten Zeit der Fall (z. B. nach zwei Jahren – „Biennalsprung“). Bei der Umreihung werden Arbeitnehmer:innen innerhalb eines Lohn- bzw. Gehaltsschemas von einer Verwendungs- bzw. Beschäftigungsgruppe in eine andere Gruppe eingestuft. Oft erfolgt dies mit Wechsel der beruflichen Tätigkeit oder nach einer bestimmten Dienstzeit.

Arbeitszeit und Überstunden

Arbeitszeit

Arbeitszeit ist die Zeit von Arbeitsantritt bis Arbeitsende ohne Berücksichtigung der Ruhepausen. Wegzeiten zur Arbeit oder von der Arbeit sind grundsätzlich keine Arbeitszeiten (hier sehen Kollektivverträge jedoch teils bessere Regelungen vor).

Normalarbeitszeit

Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt **40 Stunden pro Woche**. In vielen Kollektivverträgen wird aber eine verkürzte Normalarbeitszeit (z. B. 38,5 Wochenstunden) vorgesehen. Hinsichtlich der Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage gibt es aber viele Ausnahmen.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit unter der gesetzlichen oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit liegt (z. B. 25 Stunden pro Woche).

Überstunden

Überstunden liegen vor, wenn Arbeitnehmer:innen über die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche bzw. die tägliche Normalarbeitszeit hinaus Arbeitsleistung erbringen. Die Normalarbeitszeit kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes aber auch anders verteilt oder verlängert werden (z. B. Gleitzeitvereinbarung, Durchrechnung der Arbeitszeit).

Überstundenzuschlag

Pro geleistete Überstunde erhalten Arbeitnehmer:innen mindestens einen Zuschlag von 50 Prozent. Wenn Arbeitnehmer:innen stattdessen Zeitausgleich vereinbaren, steht ihnen für eine Überstunde 1,5 Stunden Zeitausgleich zu. Darüber hinaus sind in vielen Kollektivverträgen für Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit höhere Zuschläge vorgesehen.

Mehrarbeit

Mehrarbeit liegt bei Teilzeitbeschäftigten vor, wenn diese Arbeit über ihrem vereinbarten Normalarbeitszeitausmaß (z. B. 20 Wochenstunden laut Arbeitsvertrag) und unter dem gesetzlichen Normalarbeitszeitausmaß (in der Regel 40 Wochenstunden) liegt. Erst über das gesetzliche Normalarbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden sind Überstunden.

Mehrarbeitszuschlag

Pro geleisteter Mehrarbeitsstunde gebührt grundsätzlich ein gesetzlicher Zuschlag in der Höhe von 25 %. Achtung – hier gibt es Ausnahmen: z. B. entfällt dieser Mehrarbeitszuschlag, wenn die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines festgelegten Zeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich (Verhältnis 1:1) konsumiert werden. Kollektivverträge können hier ebenfalls anderes regeln (z. B. ab wann Mehrarbeitszuschläge anfallen). Ist im Kollektivvertrag etwa eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden pro Woche und zuschlagsfreie Mehrarbeit im Ausmaß von 1,5 Stunden vorgesehen, gilt das auch für die Teilzeitbeschäftigen (d. h. 1,5 Stunden Mehrarbeit sind immer zuschlagsfrei).

Gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit)

Wenn Arbeitnehmer:innen Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmen können, spricht man von gleitender Arbeitszeit. In Betrieben mit Betriebsrat müssen Gleitzeitvereinbarungen in Form einer Betriebsvereinbarung geregelt sein.

Durchrechenbare Arbeitszeit (Durchrechnungszeitraum, Bandbreitenmodelle)

In vielen Kollektivverträgen ist geregelt, dass die Normalarbeitszeit auf mehr als 40 Stunden pro Woche ausgeweitet werden darf (z. B. auf bis zu 44 Stunden), wenn im Durchschnitt innerhalb eines festgelegten Zeitraums die wöchentliche Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag (meist 38,5 Stunden) nicht überschritten wird. D. h. in einer Woche wird länger, in einer anderen Woche dafür kürzer gearbeitet. Im Durchrechnungszeitraum fallen deshalb keine Überstunden an.

Rufbereitschaft

Wenn Arbeitnehmer:innen ihren Aufenthaltsort selbst bestimmen können, aber jederzeit erreichbar sein müssen, spricht man von Rufbereitschaft. Rufbereitschaft ist aber keine regulär bezahlte Arbeitszeit. Wenn Arbeitnehmer:innen kein Entgelt für die Rufbereitschaft vereinbart haben, gilt das ortsübliche Entgelt als vereinbart. Achtung: Dieses kann aber geringer sein als das normalerweise für die Arbeitszeit bezahlte Entgelt! Kommt es während der Rufbereitschaft zu einem Arbeitseinsatz, ist dies regulär zu entlohnende Arbeitszeit. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf höchstens für 10 Tage pro Monat (bzw. gemäß Kollektivvertrag für höchstens 30 Tage innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten) und nur während zwei wöchentlichen Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden.

Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft bedeutet, dass sich Arbeitnehmer:innen an einem von dem/der Arbeitgeber:in bestimmten Ort (in der Regel im Betrieb) zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereithalten müssen. Arbeitsbereitschaft zählt zur Arbeitszeit.

Urlaub

Urlaubsjahr

Das Urlaubsjahr beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintrittes des/der Arbeitnehmer:in in den Betrieb (jeweils einjähriger Zeitraum). Es ist in der Regel mit dem Arbeitsjahr ident. Im Betrieb kann das Urlaubsjahr jedoch auch auf das Kalenderjahr umgestellt werden.

Urlaubseratzleistung

Endet das Arbeitsverhältnis, muss der/die Arbeitgeber:in dem/der Arbeitnehmer:in eine Abgeltung für den offenen Urlaub leisten. Der aus dem laufenden Urlaubsjahr offene Urlaub ist anteilig (aliquot) auszuzahlen, abzüglich bereits verbrauchter Urlaubstage. Nicht verbrauchte Urlaube aus den Vorjahren sind zur Gänze auszuzahlen, außer sie sind verjährt.

Erkrankung während des Erholungsurlaubs

Dauert eine Erkrankung während des Urlaubs länger als 3 Tage, so wird der Urlaub unterbrochen und keine Urlaubstage verbraucht, sofern unverzüglich Meldung an den Arbeitgeber erstattet wird. Ist dies nicht möglich, hat die Meldung unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes zu erfolgen! Bei vereinbarten Zeitausgleich kann dieser trotz Erkrankung/Krankenstand verfallen, außer es wurde anders vereinbart.

Pflegefreistellung/Betreuungs- und Spitalsbegleitungsfreistellung

Anspruch auf Pflegefreistellung haben Arbeitnehmer:innen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Dabei handelt es sich um keinen Urlaubsanspruch, sondern um einen Fall der Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen, bei der das Entgelt weiterhin bezahlt wird.

Gründe für die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung:

- Notwendige Pflege einer/eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person.
- Notwendige Betreuung des eigenen Kindes, Wahl- und Pflegekindes (auch wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt), und des im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes, wenn die zuständige Betreuungsperson ausfällt (z. B. Erkrankung, Aufenthalt in Heil- oder Pflegeanstalten, Freiheitsstrafe, Tod).
- Begleitung des noch nicht zehnjährigen Kindes durch die Eltern bei stationärem Krankenhausaufenthalt.
- Die leiblichen Eltern (Wahl- oder Pflegeeltern) haben nach Scheidung oder Trennung bei Erkrankung des eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) Anspruch auf Pflegefreistellung unabhängig davon, ob das erkrankte leibliche Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt oder nicht.

Die/der Arbeitnehmer:in ist wegen der notwendigen Pflege nachweislich an der Arbeitsleistung gehindert. Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit gegenüber Arbeitgeber:innen kann durch Mündliche bzw. schriftliche Mitteilung oder durch Vorlage eines ärztlichen Attests erbracht werden:

Anspruch auf Pflegefreistellung besteht innerhalb eines Arbeitsjahres höchstens im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit. Ist die erste Woche Pflegefreistellung zur Gänze verbraucht, kann ein Anspruch auf erweiterte Pflegefreistellung (Ausnahmen!) bestehen. **Kein gemeinsamer Haushalt mehr erforderlich bei Pflegefreistellung.**

Sonderzahlungen, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld

Sonderzahlungen sind **gesetzlich nicht vorgesehen**. Diese sind und werden von den Gewerkschaften erkämpft und in den **Kollektivverträgen festgeschrieben**.

Sonderzahlungen sind in der Regel das Urlaubs- und Weihnachtsgeld (andere Bezeichnungen: 13. und 14. Monatsgehalt, Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration), werden meist im Sommer und Winter ausbezahlt und betragen jeweils grundsätzlich ein Monatsgehalt bzw. einen Monatslohn.

Feiertagsarbeit, Feiertagsruhe und arbeitsfreie Tage

Feiertagsruhe/Feiertagsarbeit

Ist wegen eines Feiertages keine Arbeitsleistung zu erbringen, steht Arbeitnehmer:innen jenes Entgelt zu, das ihnen normalerweise – also auch ohne Ausfall der Arbeit wegen des Feiertags – gebührt hätte (= Ausfallsprinzip), das „Feiertagsentgelt“. Arbeitnehmer:innen an einem gesetzlichen Feiertag („Feiertagsarbeit“), bekommen sie neben dem Feiertagsentgelt entweder die gearbeiteten Stunden bezahlt oder sie vereinbaren Zeitausgleich im Ausmaß der geleisteten Stunden (dieser „Ersatzruhetag“ muss mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen). Auch hier sehen Kollektivverträge häufig Regelungen vor.

Arbeitsfreie Tage

Arbeitsfreie Tage sind grundsätzlich die gesetzlichen Feiertage in Österreich, an denen alle Arbeitnehmer:innen unter Fortzahlung ihres Entgelts frei haben. In bestimmten Betrieben wird an Feiertagen wegen der Besonderheit des Betriebes (z.B. Theater) gearbeitet, hier gibt es Ausnahmeregelungen.

Zusätzlich sehen Kollektivverträge branchenweise den 24. und den 31. Dezember als Feiertag vor. Seit April 2019 ist der Karfreitag kein Feiertag mehr. Arbeitnehmer:innen haben seither das Recht einen bestehenden Urlaubstag (kein zusätzlicher) nach 3-monatiger Ankündigung als „**„persönlichen Feiertag“** zu nehmen, er wird vom Resturlaub abgezogen.

Mutterschaft

Schwangerschaft und Mutterschutz

Werdende Mütter haben, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervom Mitteilung zu machen. Die Bestimmungen des **Mutterschutzgesetzes** schützen Schwangere ab dem Tag der Meldung der Schwangerschaft an den Dienstgeber. Ab diesem Tag dürfen beispielsweise keine Überstunden mehr geleistet werden oder bestimmte Tätigkeiten („Heben und Tragen“) nicht mehr ausgeübt werden.

Ebenso besteht ein genereller **Kündigungs- und Entlassungsschutz**. Achtung bei befristeten Dienstverhältnissen.

Verbot der Beschäftigung für werdende Mütter innerhalb der letzten 8 Wochen (Achtwochenfrist) vor der voraussichtlichen Entbindung und 8 Wochen nach der Entbindung. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt der Mutterschutz mindestens 12 Wochen nach der Geburt. Während des Beschäftigungsverbots besteht Anspruch auf Wochengeld durch die Krankenkasse, dieses steht in Höhe des durchschnittlichen Nettobezuges der letzten 13 Wochen inklusive Zuschlag für Sonderzahlungen zu.

Karenzurlaub

Eine wichtige Unterscheidung ist die Trennung in die dienstrechtliche Karenz (Karenzurlaub) und die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld (früher Karenzgeld). Es besteht ein **Rechtsanspruch auf Karenz**, diese beginnt bei Müttern direkt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot. Anspruch besteht **bis zum vollendeten zweiten Lebensjahres des Kindes**, die Meldung muss innerhalb von **acht Wochen nach der Geburt** erfolgen. Will auch der zweite Elternteil später in Karenz gehen, ist dies

spätestens drei Monate vor Karenzantritt zu melden. Die Karenz kann auch einmal verlängert werden, aber nur wenn eine Karenz unter zwei Jahren gemeldet wurde. Ein Rechtsanspruch auf Karenz besteht nur wenn auch der zweite Elternteil zumindest zwei Monate Karenz in Anspruch nimmt bis zum 2. Geburtstag des Kindes, danach muss eine gesonderte Vereinbarung mit dem Dienstgeber getroffen werden.

Antrag: Nach Geburt des Kindes innerhalb der Mutterschutzfrist. Für die Dauer des Karenzurlaubs bleibt das Dienstverhältnis aufrecht.

Wird Karenz beansprucht, verkürzt sich der Urlaubsanspruch in diesem Kalenderjahr um die Zeit der Karenz (Aliquotierung bis zum Ende des Beschäftigungsverbots).

Frühkarenzurlaub für Partner:in-Rechtsanspruch

Auf Ansuchen ist der/den Mitarbeiter:in, welche/r sich nach Geburt des Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter eine **Auszeit für die Familie** nehmen möchte, ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Rechtsanspruch). Seit 01. März 2017 gibt es dafür einen bei der zuständigen Krankenkasse zu beantragenden „**Familienzeitbonus**“.

Kinderbetreuungsgeld

Anstelle des bisherigen Bezuges wird ein **Kinderbetreuungsgeld** gewährt, zu beantragen über die **Krankenkasse**. Seit 01. 03. 2017 gibt es nur mehr zwei verschiedene Kinderbetreuungsgeldmodelle. Das **einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld** beträgt 80% des **Wochengeldes (max. ca. 2.300 €)** und steht für 12 Monate (14 Monate bei Teilung durch Eltern) zu. Das **Kinderbetreuungsgeld-Konto** steht für **365 bis 851 Tage** (456 bis 1.063 Tage bei Teilung) ab Geburt zu. Es gibt hier keine fixe Vorgabe mehr, wie lange das KB-Geld in Anspruch genommen werden muss, es ist variabel hinsichtlich der Bezugsdauer, mindestens jedoch 365 Tage. Das Kinderbetreuungsgeld im Kinderbetreuungsgeld-Konto-Modell kann nur in Blöcken von mindestens 61 Tagen beansprucht werden. Eltern können das Kinderbetreuungsgeld-Konto auch teilen.

Eine **individuelle Beratung** durch die **Gewerkschaft** lohnt sich, welches Modell, das Beste für Sie und Ihre Familie ist.

Elternteilzeit

Nach Ende der Karenz kann **Elternteilzeit** mit dem Dienstgeber vereinbart werden, bei **mindestens 3-jähriger Beschäftigung** (inkl. Karenzzeit) gibt es einen **Rechtsanspruch (ab 20 Beschäftigten)**. Elternteilzeit ist bis zum Ablauf des **8. Lebensjahres des Kindes** möglich. Die Elternteilzeit ist **drei Monate vor Ablauf der Karenz** zu melden und die Rahmenbedingungen zu vereinbaren.

Auf Antrag kann eine Verlängerung des Karenzurlaubs, unter Entfall der Bezüge, bis zur Schulpflicht des Kindes gewährt werden.

Hinweis: Unter bestimmten Voraussetzungen

- haben auch männl. Dienstnehmer Anspruch auf Karenzurlaub;
- ist die Teilung eines solchen zwischen Mutter und Vater möglich;
- kann auch eine Teilzeitbeschäftigung beansprucht werden;
- ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses bei Geburt eines Kindes ein Anspruch auf Abfertigung Alt gegeben (Fristenlauf beachten).

Wussten Sie, ...?

... dass wenn sich Eltern das Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen teilen, jedem Elternteil ein Partnerschaftsbonus gebührt. Die Partnerschaftsaufteilung muss dabei im Verhältnis 50:50 bis 60:40 sein. Der Partnerschaftsbonus beträgt **einmalig € 500,-** pro Elternteil. Er muss beim Krankenversicherungsträger beantragt werden, spätestens mit Ende des letzten Bezugsteiles.

... dass nach Rückkehr aus der Karenz ein **Rechtsanspruch auf Elternteilzeit** besteht, wenn Sie **mindestens 12 Stunden pro Woche (30%) arbeiten** wollen. Bei geringerer Stundenanzahl besteht kein gesetzlicher Anspruch auf die gewünschte Stundenanzahl, sondern bedarf einer ausdrücklichen Zustimmung des Dienstgebers.

- ... dass es ab 2024 für die Dauer des **Frühkarenzmonats** (früher „Papamont“) einen Zuschuss von ca. bis zu € 1.600 gibt, je nachdem ob man 28, 29, 30 oder 31 Tage bei der Familie zuhause bleibt
- ... dass ein **genereller Kündigungs- und Entlassungsschutz** während der gesamten **Schwangerschaft** (bis 4 Monate nach Entbindung) und bei **Elternteilzeit** bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes besteht, ab dem 4. Geburtstag besteht ein „**Motivkündigungsschutz**“.
- ... dass die ersten 4 Jahre nach der Geburt des Kindes als Pensionsversicherungszeiten gerechnet werden, 2024 wurde dies mit **€ 2.163,78** (jährliche Anpassung) monatlich als Pensionsbemessungsgrundlage bewertet, wird in dieser Zeit dazuvor verdient, erhöht sich diese Summe um das Einkommen aus dem Zuverdienst.

Abfertigung ALT (Eintritt vor dem 1. 1. 2003)

Die **Abfertigung ALT** gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die **vor dem 1. Jänner 2003** begonnen haben. Es handelt sich dabei um ein außerordentliches Entgelt, das Arbeitnehmer:innen/Arbeitnehmern bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebührt. Damit ein Abfertigungsanspruch entsteht, muss das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre gedauert haben und auf „anspruchswährende“ Art enden.

Abfertigungsanspruch besteht in folgenden Fällen:

- Kündigung durch Arbeitgeber:in
- Ungerechtfertigte oder unverschuldete Entlassung
- Berechtigter vorzeitiger Austritt Arbeitnehmer:in
- Einvernehmliche Auflösung
- Tod Arbeitnehmer:in (in diesem Fall haben die gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt die Erblasserin/der Erblasser verpflichtet war, Anspruch auf die Hälfte der sonst zustehenden Abfertigung – Todfallsabfertigung)
- Beendigung durch Zeitablauf

Kein Anspruch auf Abfertigung besteht bei:

- Kündigung durch den/die Arbeitnehmer:in, **ausnahmsweise** besteht ein Abfertigungsanspruch bei Selbstkündigung der/des Arbeitnehmer:in im Fall der
 - Selbstkündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem VKG
 - Selbstkündigung bei Erreichen des Regelpensionsalters oder wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Korridorpensoin ab 1. Jänner 2005), wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens zehn Jahre gedauert hat
- Austritt ohne wichtigen Grund
- Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Entlassung

Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach dem für den letzten Monat der Beschäftigung gebührenden Entgelt.

Arbeitnehmer:innen erhalten:

nach drei Dienstjahren	2 Monatsentgelte
nach fünf Dienstjahren	3 Monatsentgelte
nach zehn Dienstjahren	4 Monatsentgelte
nach 15 Dienstjahren	6 Monatsentgelte
nach 20 Dienstjahren	9 Monatsentgelte
nach 25 Dienstjahren	1 Jahresgehalt

Bei Selbstkündigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem VKG gebührt die Hälfte der sonst zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts. Bei der Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz gemäß MSchG oder VKG auszugehen.

Abfertigung NEU (Eintritt nach dem 31.12.2002)

Für Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnis **ab dem 01.01.2003** begonnen hat, gilt das Prinzip der Mitarbeitervorsorgekasse. Hierzu wird durch den Betrieb ein Beitrag von 1,53 % an eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse geleistet, welcher auch bei Wechsel des Arbeitsverhältnisses oder Beendigung nicht verloren geht. Auch für Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Verfall, Verjährung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

Verfall

In Gesetzen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen sind regelmäßig Verfallsfristen geregelt. Das bedeutet, dass ein Anspruch (z. B. Überstunden, Lohn) binnen einer bestimmten Frist (z. B. 3 Monate) beim/bei der Arbeitgeber:in geltend gemacht werden muss (häufig schriftlich oder gerichtlich), andernfalls erlischt der Anspruch. Aus Beweisgründen ist die schriftliche Geltendmachung jedenfalls zu empfehlen!

Verjährung

Wenn ein Anspruch verjährt, kann er nicht mehr eingeklagt werden. Falls aber ein Anspruch nach Ablauf der Verjährungsfrist vom/von der Arbeitgeber:in bezahlt wird, kann er nicht mehr zurückgefordert werden. Grundsätzlich 3 Jahre.

Kollektivverträge

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen einer Interessenvertretung der Arbeitgeber:innen (insbesondere Wirtschaftskammern) einerseits sowie der Arbeitnehmer:innen (insbesondere Österreichischer Gewerkschaftsbund, durch die younion) andererseits schriftlich abgeschlossen werden.

Kollektivverträge können u. a. folgende Regelungen enthalten:

- Arbeitszeiten / Durchrechnung von Arbeitszeiten
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Mindestlöhne und Grundgehälter
- Schutzbestimmungen bei Kündigung
- Sonderurlaubsregelungen

Leider gibt es auch noch **Branchen / Bereiche**, in denen **keine Kollektivverträge abgeschlossen** werden oder abgeschlossen werden können, z. B. wegen fehlenden Kollektivvertragspartner:innen. Gewerkschaftsmitglieder können ihren Kollektivvertrag durch Abruf auf www.kollektivvertrag.at oder direkt bei der Gewerkschaft erhalten.

Schwerarbeiter:innenpension

Bestimmte Tätigkeiten und Berufe erfüllen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Schwerarbeiter:innenpension, welche mit geringeren Abschlägen verbunden ist, wenn eine frühere Pensionierung oder Ruhestand erfolgt. Ein Antrag auf Feststellung, ob Schwerarbeitszeiten vorliegen bzw. ob man als Schwerarbeiter:in anerkannt wird, ist ab dem 50. Lebensjahr möglich. Wer genau Schwerarbeit leistet bzw. ob **Anspruch** auf **Schwerarbeiter:innen-Pension** besteht, kann in einem Beratungsgespräch bei der Gewerkschaft geklärt werden.

Altersteilzeit

Für Mitarbeiter:innen gibt es die Möglichkeit Altersteilzeit zu nutzen. Hierbei kann die Arbeitszeit um 40-60% verringert werden. Neben dem Gehalt für die geringere Arbeitsleistung erhalten Mitarbeiter:innen zusätzlich einen Lohnausgleich vom AMS in der Höhe von 50% der Differenz zwischen dem Durchschnittsgehalt/Lohn der letzten 12 Monate und dem verringerten Gehalt/Lohn. Sozialversicherungsbeiträge werden aufgrund des bisherigen Gehalts unvermindert geleistet. Der Pensionsantritt erfolgt nach dem Ende der Altersteilzeit.

Die Voraussetzungen dafür sind:

- 5 Jahre vor Regelalterspension
- In den letzten 25 Jahren 780 Wochen = 15 Jahre, arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen.
- Beschäftigungsausmaß im letzten Jahr vor Inanspruchnahme nicht unter 60 %

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Es braucht eine Vereinbarung zwischen Bediensteten und Vorgesetzten bzw. Personalstelle.

Es gibt zwei Varianten der Altersteilzeit:

1. Kontinuierliche Altersteilzeit (mit 90 % Förderung für Arbeitgeber)
2. Blockzeit-Altersteilzeit (mit geringer Förderung für Arbeitgeber)
- auslaufend.

DAS RUNDUM-SERVICE

Schutz und Sicherheit für Sie in Ihrem Privat- und Berufsleben.

Vorsorge & Pension

- VORSORGE KOMBI
- VORSORGE PENSION
- VORSORGE PRÄMIENPENSION
- VORSORGE BESTATTUNG
- VORSORGE EINMALERLAG
- § 3 GEHALTSMWANDLUNG
- VORSORGE MULTI PROTECT



Familie & Gesundheit

- VORSORGE MEDplus TAGGELD PRO
- VORSORGE MEDplus SONDERKLASSE
- MEDplus PRIVATARZT



Wohnen

- VORSORGE HAUSHALT
- VORSORGE EIGENHEIM



Auto & Mobilität

- VORSORGE KFZ-HAFTPFLICHT
- VORSORGE KFZ-KASKO
- VORSORGE RECHTSSCHUTZ



Freizeit & Reisen

- VORSORGE UNFALL PREMIUM
- YOUNION-MASTERCARD MIT VORSORGE SOS-PAKET
- REISESTORNOVERSICHERUNG

Kundenbüro der Vorsorge Salzburg

5020 Salzburg, Max-Ott-Platz 3

Tel. 050 350-45 2 30

Fax 050 350-9045230

E-Mail: vorsorge.younion@staedtische.co.at

www.vorsorge-younion.at

VORSORGE
24h-Service-Hotline
050 350 320

younion_Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 7
Tel. 0662/8072 DW 2828, 2823, 2810
E-Mail: salzburg@younion.at

