

Vertrag. Recht.



Der ultimative Ratgeber für Menschen
im Bildungsbereich. 2008

www.gpa-djp.at/education

Impressum:

Herausgeber: GPA-DJP, Interessengemeinschaft work@education

Für den Inhalt verantwortlich: Anita Stavik

Layout: GPA-DJP Marketing, Ulrike Pesendorfer

Fotos: Bilderbox

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

März 2008

Liebe Leserin,
Lieber Leser,

Menschen, die haupt- oder nebenberuflich im Bildungsbereich tätig sind, werden zu den verschiedensten Bedingungen beschäftigt. Je nach Art und Umfang der Tätigkeit werden Verträge abgeschlossen, in denen eine Reihe von Regelungen vorkommen, die nur für den Bildungsbereich gelten.

Durch diese Vielfalt an Paragraphen, Regelungen und Vertragsklauseln entstehen Unsicherheiten bei den Beschäftigten. Manchmal wird auf diesem Weg versucht, rechtswidrige Regelungen zu vereinbaren. Die Interessengemeinschaft work@flex hat mit dem Leitfaden durch den Paragraphenschungel alles Wichtige zum Thema Vertragsgestaltung (rechtliche Grundlagen, Sozialversicherungs- und Steuerrecht) für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen zusammengefasst.

Die Interessengemeinschaft work@education will mit dieser ergänzenden Broschüre TrainerInnen, BeraterInnen, Vortragende und Lehrende, die an Institutionen der Erwachsenenbildung, Fachhochschulen oder anderen Einrichtungen des Bildungsbereiches tätig sind, zusätzlich unterstützen. Ob Angestellte/r, freie DienstnehmerIn oder WerkvertragsnehmerIn, für jede und jeden gibt es Rahmenbedingungen oder Spielregeln, für die es sich lohnt einzutreten und deren Einhaltung einzufordern.

Ergänzend zum Leitfaden durch den Paragraphenschungel sind Sie mit diesem Ratgeber bestens über diese Rahmenbedingungen und Spielregeln für Menschen, die im Bildungsbereich arbeiten informiert.

GPA-DJP Mitglieder haben den Vorteil, dass die GPA-DJP für sie alle Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung ausschöpfen kann - nötigenfalls auch vor Gericht.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Alfred Fellinger'.

Alfred Fellinger
Vorsitzender der Interessengemeinschaft
work@education

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Anita Stavik'.

Anita Stavik
Sekretärin im Geschäftsbereich
Interessenvertretung



Wir prüfen Ihren Vertrag!

Unsere Türen stehen Ihnen offen! Wir bieten Ihnen persönliche Rechtsberatung.
Bitte wenden Sie sich an unsere ExpertInnen.

Alle Adressen der Kontaktpersonen in den Bundesländern finden Sie am Ende dieser Broschüre. Telefonisch erreichen Sie uns aus ganz Österreich unter der Tel. Nummer **050301-301** oder per eMail unter: **service@gpa-djp.at**.

Die GPA-DJP bietet allen Interessierten eine kostenlose Erstberatung an. Für GPA-DJP Mitglieder stehen alle Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung offen. Mit 1% des Bruttoeinkommens, maximal EUR 8,72 pro Monat bei atypischen Beschäftigten, sichern Sie sich unser komplettes Leistungspaket.

- >> kostenlose Beratung in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen
- >> kostenloser Rechtsschutz in allen arbeitsrechtlichen Streitfällen
- >> kostenlose Vertretung vor dem Arbeitsgericht
- >> berufsspezifische Beratung für Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen
- >> gewerkschaftliche Arbeitslosenunterstützung
- >> Berufshaftpflichtversicherung
- >> spezielle Angebote: Verdienstentgangsversicherung
- >> ... uvm.

Weitere aktuelle Informationen über die GPA-DJP und die Interessengemeinschaften finden Sie auch im Internet: **www.gpa-djp.at**

Menschen, die im Bildungsbereich arbeiten, können sich in der speziell für sie gegründeten Interessengemeinschaft work@education vernetzen. Wir informieren regelmäßig über rechtliche Änderungen, interessante Veranstaltungen und über spannende politische Diskussionen im Bildungsbereich. Dabei sein ist sehr einfach.

Unter **www.gpa-djp.at/seidabei** können Sie sich kostenlos eintragen.



Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines zur Vertragsgestaltung	Seite	9
1.1. Überblick Vertragsformen	Seite	9
1.2. Zahlenspiegel	Seite	10
1.3. Was tun, wenn der Vertrag rechtlich nicht korrekt ist?	Seite	11
 2. Mindeststandards und gesetzliche Vorgaben für	Seite	12
2.1. private Bildungseinrichtungen	Seite	14
2.1.1. Kollektivvertrag BABE	Seite	14
2.1.2. Mitglieder der WKÖ	Seite	16
2.1.3. Mindestlohntarif	Seite	16
2.1.4. AMS-Maßnahmen	Seite	17
2.2. Fachhochschulen	Seite	17
2.3. Universitäten	Seite	18
2.4. Nachhilfeinstitute	Seite	18
2.5. Ein-Personen-Unternehmen mit Gewerbeschein	Seite	18
2.6. Aus- und Weiterbildung in Unternehmen	Seite	18
 3. Sonderregelung in der Sozialversicherung für Lehrende in der Erwachsenenbildung	Seite	19
»nebenberufliche« Tätigkeit in der Erwachsenenbildung	Seite	19
 4. Sonderregelung im Steuerrecht	Seite	21
4.1. Lohnsteuer oder Einkommenssteuer	Seite	21
4.2. Umsatzsteuerbefreiung	Seite	24
 5. Menschen, die im Bildungsbereich arbeiten, organisieren sich	Seite	25



1. Allgemeines zur Vertragsgestaltung

Nachstehend finden Sie einen kurzen Überblick über die verschiedenen Vertragsformen und die dazu gehörenden Rechtsgrundlagen. Die Auswahl des Vertrages für ihr Beschäftigungsverhältnis geht nicht von der formalen Bezeichnung aus, sondern vom faktischen Inhalt des Vertragswerkes.

Das heißt, nicht die Überschrift auf einem Vertrag bestimmt die rechtlichen Rahmenbedingungen, Mindeststandards, ... sondern »der wahre wirtschaftliche Gehalt«. Also das, was Sie tatsächlich für Arbeits- und Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag haben.

Weitere Details und Abgrenzungskriterien sowie genauere Ausführungen zu den Rechtsgrundlagen finden Sie in unserer Broschüre »Leitfaden durch den Paragraphenschungel«.

1.1. Überblick Vertragsarten

Echte/r Dienstnehmer/in	Freie/r Dienstnehmer/in	»Neue/r« Selbstständige/r	»Alte/r« Selbstständige/r
Dienstvertrag	Werkverträge	Werkverträge	Werkverträge mit Gewerbeschein
Dauerschuldverhältnis (das Bemühen wird geschuldet), persönliche Unterordnung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unter das Weisungsrecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin (disziplinarische Verantwortlichkeit), wirtschaftliche Abhängigkeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, Betriebsmittel stellt der/die Arbeitgeber/in zur Verfügung, persönliche Leistungserbringung, Anspruch auf die Leistung hat regelmäßig nur der/die Arbeitgeber/in, Verantwortung für den Erfolg oder Misserfolg trägt der/die Arbeitgeber/in (Sorgfaltspflicht).	Verpflichtung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt bestimmte Dienstleistungen bei einem/r Arbeitgeber/in im Wesentlichen persönlich zu erbringen. Dauerschuldverhältnis, Weisungsgebundenheit wesentlich geringer als beim Dienstvertrag, keine oder geringe disziplinarische Abhängigkeit und Arbeitszeitbindung, freie Wahl des Arbeitsortes, Erfolgsrisiko liegt bei dem/der Arbeitgeber/in, Betriebsmittel werden im Wesentlichen von dem/der Arbeitgeber/in bereitgestellt.	Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes bzw. Erbringung einer Dienstleistung gegen Entgelt. Zielschuldverhältnis (das Ergebnis wird geschuldet), Erfolgsrisiko liegt bei dem/der Auftragnehmer/in, keine persönliche Arbeitspflicht (Vertretung möglich), eigene Betriebsmittel des/der Auftragnehmers/Auftragnehmerin.	Führung eines Unternehmens, dessen Grundlage die Innehabung einer Gewerbeberechtigung ist.

Echte/r Dienstnehmer/in	Freie/r Dienstnehmer/in	»Neue/r« Selbstständige/r	»Alte/r« Selbstständige/r
Geringfügige Beschäftigung			
(Freier) Dienstvertrag, für den im Monat nicht mehr als Euro 341,16 brutto oder pro Tag nicht mehr als Euro 26,20 brutto bezahlt wird.			
Grundlage Vertragsrecht: Arbeitsrecht, AVRAG, Kollektivverträge	Grundlage Vertragsrecht: ABGB	Grundlage Vertragsrecht: ABGB	Grundlage Vertragsrecht: ABGB
Sozialversicherung: ASVG	Sozialversicherung: ASVG	Sozialversicherung: GSVG	Sozialversicherung: GSVG
Lohnsteuer	Einkommensteuer	Einkommensteuer	Einkommensteuer
Keine Umsatzsteuer	Umsatzsteuer	Umsatzsteuer	Umsatzsteuer

1.2. Zahlenspiegel

Die Sozialversicherungsgrenzen sind ausschlaggebend für die Versicherungspflicht. Nachdem sich diese jedes Jahr ändern, und auch die Steuergrenzen in den beiden letzten Jahren geändert wurden, sind hier alle wichtigen Zahlen auf einen Blick zusammengefasst. Wie und bei welchem Sozialversicherungsträger Sie versichert sind, finden Sie im »Leitfaden durch den Paragraphenschungel«.

	2005	2006	2007	2008
	EUR	EUR	EUR	EUR
Geringfügigkeitsgrenze monatlich (ASVG)	323,46	333,16	341,16	349,01
Geringfügigkeitsgrenze täglich (ASVG)	24,84	25,59	26,20	26,80
Versicherungsgrenze (GSVG) jährlich für ausschließlich selbstständiges Einkommen	6.453,36	6.453,36	6.453,36	6.453,36
Versicherungsgrenze (GSVG) jährlich für zusätzliches selbstständiges Einkommen	3.881,52	3.997,92	4.093,92	4.188,12
Einkommensteuergrenze für nichtselbstständiges Einkommen	10.900,00	10.900,00	10.900,00	10.900,00
Einkommensteuergrenze für gemischtes Einkommen	10.900,00	10.900,00	10.900,00	10.900,00
Einkommensteuergrenze für selbstständiges Einkommen	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Umsatzsteuergrenze Meldung ab	7.500,00	7.500,00	7.500,00	7.500,00
Umsatzsteuergrenze Abführen ab	22.000,00	22.000,00	30.000,00	30.000,00

ACHTUNG:

- >> Die Versicherungsgrenzen (GSVG) beziehen sich auf den Gewinn (=Einnahmen-Ausgaben) plus Hinzurechnungen (im Wesentlichen geleistete Sozialversicherungsbeiträge).
- >> Die Einkommensteuergrenzen beziehen sich auf den Gewinn (=Einnahmen-Ausgaben).
- >> Die Umsatzsteuergrenzen beziehen sich auf den Umsatz (=Bruttoeinnahmen).

1.3. Was tun, wenn der Vertrag rechtlich nicht korrekt ist?

Wenn Sie einen freien Dienstvertrag haben oder auf Werkvertragsbasis arbeiten, gibt es leider keine gesetzliche Interessenvertretung für Sie. Wir, die GPA-DJP, sind eine freiwillige Interessenvertretung und helfen als einzige Gewerkschaft ein Ihre Bedürfnisse und Anliegen durchzusetzen.

Hilfe, mein Werkvertrag/freier Dienstvertrag ist ein verdecktes Dienstverhältnis!

Welche Möglichkeiten habe ich?

Unter einem verdeckten Dienstverhältnis versteht man Vertragsverhältnisse, die die Elemente eines echten Dienstvertrages enthalten. Die Beurteilung kann nur durch die Prüfung im Einzelfall erfolgen. Beim Arbeits- und Sozialgericht können verdeckte Dienstverhältnisse eingeklagt werden.

Die GPA-DJP hilft Ihnen, Ihr Recht durchzusetzen und alle arbeitsrechtlichen Forderungen im Nachhinein geltend zu machen. Dies kann Überstunden, nicht bezahltes Entgelt, Abfertigung, Urlaubs-, Weihnachtsgeld und vieles mehr betreffen.

Die Urteile und gerichtlichen Vergleiche ergehen automatisch an die jeweilige Gebietskrankenkasse. Ihr/e Dienstgeber/in muss bei positivem Ergebnis alle Beiträge für Sie im Nachhinein einzahlen.

Hilfe, mein Werkvertrag ist ein freier Dienstvertrag!

Welche Möglichkeiten habe ich?

Für Sie ist das Handelsgericht zuständig. Mit dem Urteil können Sie Ihre Rechte bei der Sozialversicherung geltend machen. Leider wirkt sich dies grundsätzlich nicht rückwirkend aus, sondern nur für zukünftige Beiträge.

Wie kann ich überprüfen lassen, wie mein Vertrag sozialversicherungsrechtlich zu behandeln ist?

Als Werkvertragsnehmer/in unterliegen Sie dem gewerblichen Sozialversicherungsgesetz, somit fallen Beitragszahlungen nur für Sie an und nicht für den/die ArbeitgeberIn. Wer unsicher ist, kann den Vertrag bei der GPA-DJP oder bei der zuständigen Gebietskrankenkasse prüfen lassen. Dort gibt es die Möglichkeit einer Einzelprüfung Ihres Vertrages. Die Prüfungsabteilungen der Krankenkassen führen aber auch Betriebsprüfungen durch.

Dabei wird der ganze Betrieb unter die Lupe genommen. Sie können mithelfen, indem Sie uns die nötigen Informationen liefern. Die Gebietskrankenkassen sind daran interessiert, schon mit dem nötigen Rüstzeug bzw. Informationen über mögliche Missstände zur Betriebsprüfung zu kommen. Bis 5 Jahre im Nachhinein kann geprüft werden.

2. Mindeststandards und gesetzliche Vorgaben

Für Angestellte kann die GPA-DJP Mindeststandards verhandeln und rechtlich verbindliche Vereinbarungen treffen, die über das Angestelltengesetz und das Arbeitsrecht hinausgehen. Das Arbeitsverfassungsgesetz ermächtigt die Gewerkschaften, Kollektivverträge abzuschließen oder einen Mindestlohntarif zu beantragen. Mit der Schaffung solcher Mindeststandards ist gewährleistet, dass für alle Unternehmen gleiche Wettbewerbsbedingungen vorliegen und kein ruinöser Konkurrenzkampf auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen ausgetragen wird.

Leider fehlt eine gesetzliche Ermächtigung, um auch für freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen Mindeststandards abzuschließen, auf die es einen Rechtsanspruch gibt. Davon lassen wir uns jedoch nicht abschrecken und fordern Mindeststandards auch für diese Gruppen ein.

Was genau dazu passiert, können Sie über den Newsletter der work@education erfahren (www.gpa-djp.at/seidabei) oder finden Sie auf unsere Homepage www.gpa-djp.at/education.

Neben den Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressenvertretung) gibt es noch eine Vielzahl von Gesetzen, die bei einem Arbeitsverhältnis angewendet werden müssen. Bei Angestellten gilt das gesamte Arbeitsrecht zB das Arbeitszeitgesetz und das Urlaubsgesetz.

Für freie DienstnehmerInnen gilt zB das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz und bei WerkvertragsnehmerInnen gilt das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch. Bei den meisten Gesetzen geht es darum den »schwächeren« Vertragspartner zu schützen und daher Grenzen bei der Vertragsgestaltung zu setzen.

Es ist nicht möglich über den Einzelvertrag Gesetze außer Kraft zu setzen oder schlechtere Vereinbarungen zu treffen. Das gilt auch für Regelungen eines Kollektivvertrages.

Für den Fall, dass ein Gesetz bzw. rechtliche Rahmenbedingungen zu unterschiedlichen Auffassungen über dessen Anwendung führen, entscheidet schlussendlich ein Gericht über den Sachverhalt. Die Urteile sind dann auch bindend für gleichartige Sachverhalte.

Die Einhaltung der Gesetze, Urteile, Kollektivverträge, ... prüfen verschiedene Institutionen. Im Betrieb ist es der Betriebsrat, der die Einhaltung von Rechtsvorschriften kontrolliert.

Die Gebietskrankenkassen und die Finanzämter prüfen Betriebe, ob sie die Regelungen des Sozialversicherungsrechts und des Einkommenssteuergesetzes einhalten bzw. richtig anwenden. Das Arbeitsinspektorat prüft die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Die Arbeiterkammern prüfen bei Bedarf die Einhaltung sämtlicher Regelungen für Dienstverhältnisse und unterstützen Angestellte und ArbeiterInnen bei ihrer Rechtsdurchsetzung. Die GPA-DJP unterstützt Sie nicht nur bei der Durchsetzung ihrer Rechte sondern ist maßgeblich an der Gestaltung und Formulierung von Gesetzen und Mindeststandards beteiligt. Darüber hinaus vertreten wir auch freie DienstnehmerInnen bzw. WerkvertragsnehmerInnen und setzen uns für ihre Rechte ein.

Sie haben die Möglichkeit, die oben angeführten Institutionen aktiv werden zu lassen, indem Sie zu uns kommen. Bringen Sie dazu ihren Dienstzettel, Gehaltsabrechnungen, Rechnungen und sonstigen Schriftverkehr mit ihrem/ihrer Arbeit- bzw. AuftraggeberIn mit.

Im Bildungsbereich arbeiten Menschen haupt- oder nebenberuflich auf Basis verschiedenster Regelungen. Auf den nächsten Seiten haben wir die für Ihr Arbeitsverhältnis wichtigsten und momentan gültigen Mindeststandards und gesetzlichen Vorgaben ergänzend zum »Leitfaden durch den Paragraphendschungel« zusammengestellt. Dabei haben wir den Bildungsbereich in folgende Bereiche aufgeteilt:

- >> private Bildungseinrichtungen
 - Erwachsenenbildung (BABE KV)
 - Mitglieder der WKÖ
 - Mindestlohntarif
 - Privatschulen
 - Sprachinstitute
 - Weiterbildung
 - ...
 - AMS-Maßnahmen

- >> Fachhochschulen

- >> Universitäten

- >> Nachhilfeinstitute

- >> Ein-Personen-Unternehmen mit Gewerbeschein

- >> Aus- und Weiterbildung in Unternehmen

Die Zuordnung zu einem dieser Bereiche ist kompliziert. Wenn Sie nicht wissen, welche Gewerbeberechtigung ihr/ihre ArbeitgeberIn hat oder kein eindeutiger Titel auf ihrem Vertrag steht, kommen Sie in eine Beratungsstelle der GPA-DJP. Die ExpertInnen der GPA-DJP helfen Ihnen gerne weiter!

2.1. Private Bildungseinrichtungen

Es gibt sehr viele Institute, Vereine und Unternehmen in diesem Bereich. Die Regelungen sind daher auch sehr umfangreich. Um zu wissen, welche Regelung für Angestellte gilt und welche nicht, ist nicht nur Ihr Vertrag ausschlaggebend, sondern auch ihr/e Arbeit- bzw. AuftraggeberIn.

Für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen gibt es keine unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Die rechtliche Grundlage bildet das allgemein bürgerliche Gesetzbuch. Der »Leitfaden durch den Paragraphendschungel« beschreibt all diese rechtlichen Rahmenbedingungen (zB Sozialversicherung und Steuerrecht). Die Höhe des Honorars ist jedoch Verhandlungssache.

2.1.1. Kollektivvertrag der BABE (Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen)

Für die fast 13.000 Angestellten bei privaten Erwachsenenbildungsinstituten gilt ein Kollektivvertrag oder ein Mindestlohntarif ergänzend zu den Regelungen des Arbeitsrechts.

Die private Erwachsenenbildung besteht überwiegend aus Vereinen, die nicht Mitglied in der Wirtschaftskammer sind. Daher hatten wir nicht automatisch einen Verhandlungspartner auf der ArbeitgeberInnenseite.

2002 hat sich das geändert, da sich mit der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (BABE) wesentliche Institutionen in einem freiwilligen Arbeitgeberverband zusammengeschlossen haben. Das war der Start für den BABE Kollektivvertrag. Nach einem langen Verhandlungsprozess konnte 2005 der Kollektivvertrag in Kraft treten. Dieser gilt für alle ArbeitnehmerInnen (Angestellte und ArbeiterInnen) in Betrieben, Unternehmen und Vereinen, die Mitglied der BABE sind (Stand 01.09.2007):

- >> BCP Business Coaching Partners GesmbH
- >> BEST - Institut für berufsbezogene Weiterbildung u Personaltraining GmbH
- >> bfi Oberösterreich
- >> bfi Burgenland
- >> bfi Kärnten
- >> bfi Niederösterreich
- >> bfi Österreich

- >> bfi Steiermark
- >> bfi Tirol
- >> bfi Wien
- >> »die Berater« Unternehmensberatungs GmbH
- >> ibis acam - Privates Institut für berufsbezogene Information und Schulung
- >> Institut für Strukturforschung und Erwachsenenbildung der AK Steiermark
- >> itworks Personalservice
- >> Jobtransfair GmbH
- >> Jüdisches Berufliches Bildungszentrum
- >> Mentor Management Entwicklung Organisation GmbH & Co
- >> SIP (ZAT-Tochter)
- >> Trendwerk
- >> Verband Österreichischer Volkshochschulen
- >> Verband Wiener Volksbildung
- >> Weidinger & Partner Wirtschaftstrainings- und OrganisationsentwicklungsgesmbH und Weidinger & Partner Wirtschaftstrainings- und OrganisationsentwicklungsgesmbH & Co KEG

Der Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen dieser Unternehmen steht auf der GPA-DJP Homepage zur Verfügung, unter **www.gpa-djp.at/kollektivvertrag** (bitte klicken Sie folgendermaßen weiter: Branchen > Forschung/Bildung/Kultur > BABE KV). GPA-DJP Mitglieder können den Kollektivvertrag kostenlos, auch in Papierform bei uns anfordern.

2.1.2. Mitglieder der WKÖ

Es gibt private Bildungseinrichtungen, die Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich sind. Ausschlaggebend für die Zuordnung zu einer Fachgruppe ist die Gewerbeberechtigung des Unternehmens. Daraus ergibt sich auch welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt.

zB: Das Bildungsinstitut X hat die Gewerbeberechtigung »Allgemeines Gewerbe«. Dieses Institut ist daher bei der Fachgruppe »Gewerbe und Handwerk«. Daher kommt der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting zur Anwendung.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass es für Beschäftigte schwierig ist das herauszufinden. Daher steht die GPA-DJP allen gerne beratend zur Verfügung.

2.1.3. Mindestlohntarif für private Bildungseinrichtungen

gilt für ArbeitnehmerInnen an

- >> privaten Bildungseinrichtungen, die die Erteilung von Unterricht über Bildungsinhalte gemäß § 3 Abs 2 Z 1 Schulorganisationsgesetz zum Gegenstand haben, sowie
- >> Einrichtungen zur politischen, sozial- und wirtschaftskundlichen Bildung,
- >> Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung,
- >> Einrichtungen zur Nachholung, Fortführung und Erweiterung der Schulbildung,
- >> Einrichtungen zur Aus- und Fortbildung von Erwachsenenbildner/innen,
- >> Einrichtungen, welche Bildung als Hilfe zur Lebensbewältigung anbieten und
- >> Sprachinstitute

Ist ein Unternehmen durch einen Kollektivvertrag (siehe 2.1.1. und 2.1.2.) erfasst, kommt der Mindestlohntarif nicht zur Anwendung.

Den Mindestlohntarif finden Sie auf unserer Homepage, unter **www.gpa-djp.at/kollektivvertrag** (bitte klicken Sie folgendermaßen weiter: Branchen > Forschung/Bildung/Kultur > MLT). GPA-DJP Mitglieder können den Mindestlohntarif auch in Papierform kostenlos bei uns anfordern.

Die Regelungen für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen entnehmen Sie bitte dem »Leitfaden durch den Paragraphenschungel« Kapitel 2. Vertragsgestaltung.

2.1.4. AMS-Maßnahmen

Zur Durchführung von Bildungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice (AMS) werden, meist nach öffentlicher Ausschreibung, Bildungsinstitute oder Trägervereine beauftragt. Das beauftragte Institut, ist für die Beschäftigung des geeigneten qualifizierten Personals verantwortlich. Das gilt für die Art der Beschäftigung, die korrekte Bezahlung und die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen.

Für Angestellte von Erwachsenenbildungsinstituten gilt entweder der BABE-KV, ein KV je nach WKÖ Zugehörigkeit oder der genannte Mindestlohntarif. Das trifft auch auf jene Angestellten von Erwachsenenbildungsinstituten zu, die in einer vom AMS finanzierten Maßnahme unterrichten.

Die Mehrheit der TrainerInnen arbeitet jedoch auf Basis eines freien Dienstvertrages bzw. Werkvertrages. Für sie gelten alle einzelvertraglich getroffenen Vereinbarungen. Der »Leitfaden durch den Paragraphendschungel« beschreibt hierfür alle weiteren (rechtlichen) Rahmenbedingungen.

2.2. Die Fachhochschulen

Für ArbeitnehmerInnen an den Fachhochschulen, egal ob haupt- oder nebenberuflich, gibt es keinen Kollektivvertrag. Die Fachhochschulkonferenz befindet sich im Meinungsbildungsprozess, ob eine Kollektivvertragsfähigkeit angestrebt werden soll. Erstgespräche wurden mit der GPA-DJP diesbezüglich geführt.

An vielen Fachhochschulen gibt es jedoch einen Betriebsrat, der per Betriebsvereinbarung eine Regelung über Mindeststandards mit dem jeweiligen Arbeitgebern vereinbaren kann.

Dort wo kein Betriebsrat existiert, ist jeder und jede auf sich selbst gestellt und muss alle Rahmenbedingungen über den Einzelvertrag regeln. Die ExpertInnen der GPA-DJP stehen auch hier gerne beratend zur Seite und prüfen Ihren Dienstvertrag.

Die Möglichkeit auf Basis eines freien Dienstvertrages bzw. eines Werkvertrages zu arbeiten ist auf Grund von Erkenntnissen des Verwaltungsgerichtshofes bzw. Verfassungsgerichtshofes nur eingeschränkt möglich. Spezifische Informationen zu diesem Thema finden Sie auf www.gpa-djp.at/education.

Haben Sie mehrere Verträge zB einen echten Dienstvertrag und einen freien Dienstvertrag oder mehrere freie Dienstverträge sind spezielle Regelungen wie zB das Konkurrenzverbot und das Arbeitszeitgesetz sowie spezielle Regelungen in der Sozialversicherung und dem Steuerrecht zu beachten.

Die ExpertInnen der GPA-DJP stehen auch hier gerne beratend zur Seite.

2.3. Die Universitäten

Für ArbeitnehmerInnen an Universitäten, die dem Dachverband der Universitäten angehören, gibt es einen »fertigen« Kollektivvertrag. Mit Anfang 2008 wird dieses Regelwerk voraussichtlich in Kraft treten, wenn bis dahin die Finanzierungsfrage geklärt wird.

Welche Universität dem Dachverband angehört können Sie im Internet unter www.reko.ac.at/dachverband/ einsehen. Der Kollektivvertrag wurde durch die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) verhandelt, daher bekommen Sie auch alle weiteren Informationen dazu bei der GÖD (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01 - 53 454-0).

2.4. Nachhilfeinstitute

Dieser Bereich ist sehr inhomogen. Hier muss im Einzelfall geprüft werden, welcher Kollektivvertrag bzw. welche Mindeststandards zur Anwendung kommen.

2.5. Ein-Personen-Unternehmen mit Gewerbeschein

Eine Person, die einen Gewerbeschein löst gründet ein Unternehmen und wird damit automatisch Mitglied der Wirtschaftskammer. Er oder sie bietet eine Leistung zu einem bestimmten Preis an, welcher sich aus unterschiedlichen Komponenten zusammensetzt. WerkvertragsnehmerInnen haften für ihre Leistung, tragen das unternehmerische Risiko und weiters kommt das Konsumentenschutzgesetz für seine/ihre Kunden zur Anwendung.

2.6. Beschäftigte in der Aus- und Weiterbildung in Unternehmen

Für diese ArbeitnehmerInnen gilt jener Kollektivvertrag, der für das gesamte Unternehmen gilt. Ausschlaggebend dafür ist die Gewerbeberechtigung des Unternehmens.

Liegt zB ein Beschäftigungsverhältnis in einem Unternehmen der Metallindustrie vor, ist der KV für Angestellte der Metallindustrie anzuwenden. Die ExpertInnen der GPA-DJP helfen Ihnen gerne weiter, wenn Sie nicht wissen, welcher Kollektivvertrag für Sie gilt.

3. Sonderregelung in der Sozialversicherung für Lehrende in der Erwachsenenbildung

Das allgemeine Sozialversicherungsgesetz ermöglicht es bestimmten Gruppen eine pauschalierte Aufwandsentschädigung zuzusprechen. Das heißt, dass eine bestimmte Summe des Einkommens nicht sozialversicherungspflichtig ist.

Für Lehrende, Vortragende, TrainerInnen in der Erwachsenenbildung gibt es eine solche Regelung.

Für Personen,

>> die einen Dienstvertrag oder einen freien Dienstvertrag abgeschlossen haben

Vorsicht: Personen, die auf Werkvertragsbasis tätig sind, fallen nicht unter diese Regelung!

>> welche die Tätigkeit nicht im Hauptberuf ausüben sondern im Nebenberuf

Ein/e TrainerIn ist dann im Nebenberuf tätig, wenn er/sie woanders ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis hat, studiert oder bereits in Pension ist. Weiters gilt die Tätigkeit als Nebenberuf, wenn der/die TrainerIn einen Haushalt führt, in dem noch mindestens eine weitere Person lebt. Die Bewertung erfolgt über den zeitlichen Aufwand im Haupt- und Nebenberuf. Für den Nebenberuf kann natürlich nur weniger Zeit aufgewendet werden, ansonsten kann diese Regelung nicht zur Anwendung kommen.

>> bei denen die Einkünfte nicht die Hauptquelle der Einnahmen bilden und

Dieses Kriterium ist vor allem in Verbindung mit dem vorherigen zu sehen. Insbesondere geht es hierbei um die Bewertung, ob jemand von dem erzielten Einkommen aus der Nebenbeschäftigung nicht abhängig ist, weil er oder sie andere Einkommensquellen hat, die höher sind (zB Gehalt, Unterhaltsleistungen, Einkommen aus Vermietung und Verpachtung...).

>> die an Einrichtungen, die vorwiegend Erwachsenenbildung betreiben, unterrichten

Bei der näheren Definition von Erwachsenenbildung wird das Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln herangezogen. Grundsätzlich liegt dann Erwachsenenbildung vor, wenn eine Einrichtung vorwiegend Erwachsenenbildung betreibt. Ausgenommen von dieser Regelung sind daher die Fachhochschulen.

wurde per Verordnung festgelegt, dass eine Aufwandsentschädigung bis zur Höhe von 537,78 Euro im Kalendermonat gilt. Vor Berechnung der Sozialversicherung wird diese Aufwandsentschädigung vom Einkommen abgezogen. Die Berechnung erfolgt halbjährlich und im Nachhinein durch die Gebietskrankenkasse. Dabei wird das erzielte Einkommen auf das halbe Jahr durchgerechnet und die anfallenden Beiträge im Nachhinein vorgeschrieben.

Welche Vorteile ergeben sich aus dieser Regelung?

KollegInnen, welche die TrainerInnen-tätigkeit wirklich im Nebenberuf ausüben, ersparen sich Sozialversicherungsbeiträge. Die soziale Absicherung ist, in diesem Fall, durch eine andere Erwerbstätigkeit oder durch Pensionszahlungen gewährleistet.

Bildungsanbieter ersparen sich aufgrund dieser Regelung Lohnnebenkosten und können so Bildung kostengünstiger anbieten.

Welche Nachteile ergeben sich aus der neuen Regelung?

Viele KollegInnen bekommen nur einen Vertrag wo sie angeben, dass sie nebenberuflich tätig sind. Somit entfällt auch vielfach die Möglichkeit sich nach § 19 a ASVG (opting in) versichern zu lassen. Die Sozialversicherungspflicht tritt erst im Nachhinein ein, somit können auch keine Leistungen in Anspruch genommen werden!!!

Bei der Durchrechnung kann natürlich rauskommen, dass das Einkommen der betroffenen Person unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt und überhaupt nur eine Unfallversicherung besteht.

Personen, die ein so geringes Honorar beziehen, dass ihr Einkommen nach Abzug der Aufwandsentschädigung gleich 0 ist sind überhaupt nicht versichert. Achtung: Eine Meldung des Arbeitgebers bei der Gebietskrankenkasse ist daher nicht notwendig.

Im »Leitfaden durch den Paragraphenschungel« gibt es ein umfangreiches Kapitel zum Thema Sozialversicherung, welches alle wichtigen allgemeinen Regelungen enthält.

4. Sonderregelung im Steuerrecht

4.1. Lohnsteuer oder Einkommensteuer

Im Einkommensteuergesetz ist geregelt, welche Einkünfte lohnsteuer- und welche einkommenssteuerpflichtig sind. Sehr allgemein gesagt wird in diesem Gesetz die Grenze zwischen ArbeitnehmerIn und UnternehmerIn in Steuerfragen gezogen. Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen werden gleich behandelt wie UnternehmerInnen/ und Selbständige. Weiters sind in diesem Gesetz auch die steuerlichen Absetz- bzw. Abschreibungsmöglichkeiten geregelt.

Damit ist grundsätzlich klar, welche steuerlichen Regelungen gelten. Der »Leitfaden durch den Paragraphendschungel« liefert auch hier alle wichtigen Informationen. Das war die gute Nachricht! Jetzt die Schlechte: Für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen ist aufgrund einer Sonderregelung im Einkommensteuergesetz genau zu prüfen, ob sie lohnsteuer- oder einkommensteuerpflichtig sind.

Im Juni 2006 hat der Verfassungsgerichtshof (VfGH) die steuerliche Differenzierung zwischen Bildungseinrichtungen (Universitäten, Fachhochschulen, ...) und Erwachsenenbildungseinrichtungen aufgehoben. Diese Differenzierung verstößt gegen den Gleichheitssatz. Daher fallen unter den Begriff »Bildungseinrichtung« Schulen, Universitäten, Fachhochschulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen.

Es wurde klargestellt, dass gemäß §25 Abs.1 Z5 Einkommensteuergesetz Einkünfte von Vortragenden, Lehrenden und Unterrichtenden, die diese Tätigkeit im Rahmen eines von der Bildungseinrichtung vorgegebenen Studien-, Lehr- oder Stundenplans ausüben, lohnsteuerpflichtig sind.

Jetzt fragen sich alle: »Was heißt das?« Die Antwort gibt das Finanzministerium per Erlass (ein Erlass ist eine „Handlungsanleitung“ für Finanzbeamte). Darin sind Kriterien genannt, die zeigen, ob Lohnsteuer zu zahlen ist. Weiters ist in diesem Erlass auch geregelt, wie festzustellen ist, ob jemand lohnsteuerpflichtig ist. Diese Feststellung findet nur statt, wenn das Finanzamt einen Betrieb prüft bzw. eine Prüfung des Einzelnen beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt erwirkt wird.

Die Regelung im Detail

Lohnsteuer müssen Personen zahlen, die nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) echte DienstnehmerInnen sind oder Einkünfte nach dem oben angeführten §25 Abs. 1 Z5 Einkommensteuergesetz erzielen - unabhängig von der Vertragsform. Achtung: Personen mit Gewerbeschein sind von dieser Regelung nicht ausgenommen.

Klar ist die Sache bei Personen, die einen echten Dienstvertrag haben. Für sie gelten das Arbeitsrecht, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen. Abhängig vom Vertrag ergibt sich ein voll sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Das heißt diese Personen sind echte DienstnehmerInnen laut Arbeitsverfassungsgesetz, Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz und Einkommensteuergesetz.

Bei einem freien Dienstvertrag gelten weder Arbeitsrecht, Kollektivverträge noch Betriebsvereinbarungen. Diese Personen sind nicht voll sozialversichert. Sie bezahlen Einkommensteuer.

Bei einem Werkvertrag (mit oder ohne Gewerbeschein) ergibt sich ausgehend vom Vertrag eine Sozialversicherung bei der gewerblichen Sozialversicherung und Einkommensteuerpflicht. Bei keiner dieser beiden Vertragsarten wird der »echte DienstnehmerInnenbegriff« aus dem Arbeitsverfassungsgesetz, Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz Einkommensteuergesetz angewendet.

Die Änderung im Einkommensteuergesetz betrifft daher nur Personen mit einem freien Dienstvertrag bzw. Werkvertrag, da durch die Lohnsteuerpflicht nach §25 Abs.1 Z5 EStG auch diese Personen in den »echten DienstnehmerInnenbegriff« nach dem Einkommenssteuergesetz fallen (wenn bestimmte Kriterien zutreffen).

Leider zeigt die Praxis, dass viele freie Dienstverträge bzw. Werkverträge eigentlich echte Dienstverträge sein sollten. Durch die Umgehung eines echten Dienstverhältnisses sparen Unternehmen Personalkosten, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern (zB Kommunalsteuer).

Bei der Prüfung, ob eine Person Lohn- oder Einkommenssteuer zu zahlen hat, wird daher erst der Vertrag geprüft und im Anschluss daran, ob die Regelung des §25 Abs. 1 Z5 Einkommensteuergesetz anzuwenden ist.

Die Details dazu wurden (teilweise klar, teilweise unklar) in einem Erlass des Finanzministerium geregelt:

1. Es ist zu prüfen, ob der bestehende Vertrag ein freier Dienstvertrag bzw. Werkvertrag ist. Grundlage der Prüfung ist nicht der Vertrag, sondern der tatsächliche Arbeitsalltag. Dabei ist ausschlaggebend ob der/die Unterrichtende, Vortragende, Lehrende
 - an Ort und Zeit gebunden ist (zB Kurszeiten sind vorgegeben)
 - die Materialien des/der Dienstgebers/in benützt werden
 - Anweisungen des/der Dienstgebers/in zur Vermittlung von Lehrinhalten folge leisten muss
 - Unternehmerrisiko trägt
 - sich vertreten lassen kann ohne dafür Konsequenzen befürchten zu müssen
 - u.v.m.

Überwiegen die Kriterien eines echten Dienstverhältnisses, ist die Person echte DienstnehmerIn nach dem Einkommensteuergesetz und muss daher Lohnsteuer bezahlen. Die Lohnsteuer ist von ihrem/r Arbeitgeber/in an das Finanzamt abzuführen.

Wenn jemand mehr als 15 Vortragsstunden pro Woche im Durchschnitt eines Semesters bei einem/r ArbeitgeberIn leistet, entspricht das einer Eingliederung in den Betrieb. Es wird trotzdem jeder Einzelfall geprüft, da nach Meinung des Ministeriums sowohl der Zeitraum als auch die Lehrverpflichtung kürzer

sein kann als der genannte Zeitraum. Die 15 Vortragsstunden pro Woche im Durchschnitt eines Semesters sind aufgrund eines Urteils eine erste Orientierung.

2. Handelt es sich um einen tatsächlichen freien Dienstvertrag bzw. Werkvertrag, ist im zweiten Schritt zu prüfen, ob die Kriterien des Finanzministeriums zutreffen. Diese Kriterien beurteilen zwei Ebenen. Jene des Bildungsinstitutes und jene des Unterrichtenden.

a) Auf der Ebene des Institutes muss

- ein gesetzlich geregelter, ..., Studien-, Lehr- oder Stundenplan oder
- ein Studien-, Lehr- oder Stundenplan eines akkreditierten Lehrganges oder Studiums oder
- ein Studien-, Lehr- oder Stundenplan eines Lehrganges, der länger als vier Semester dauert vorliegen.

b) Gleichzeitig muss auf der Ebene des Unterrichtenden eine regelmäßige Tätigkeit sein vorliegen. Diese Regelmäßigkeit ergibt sich ab einer Vortragsstunde pro Woche.

Treffen die Kriterien zu, dann müssen Sie Lohnsteuer bezahlen. Wird bei der Prüfung festgestellt, dass Sie einen echten Dienstvertrag haben sind Sie zwar auch lohnsteuerpflichtig, jedoch ergeben sich auch weitere Rechtsfolgen bei Ihrem Vertrag.

Was ändert sich, wenn Lohnsteuer bezahlt werden muss?

Die betreffende Person muss an Stelle einer Einkommensteuererklärung eine ArbeitnehmerInnenveranlagung machen. Außer es liegen gemischte Einkünfte vor. Gravierend ist dabei, dass bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung die Fahrt zum Arbeitsort nicht mehr abgesetzt werden kann. Dafür gibt es aber den so genannten Verkehrsabsetzbetrag. Ansonsten sind die Absetzmöglichkeiten gleich.

Weiters bedeutet die Lohnsteuerpflicht, dass sie auch nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz echte/r Dienstnehmer/in sind und damit von ihrem/ihrer Auftraggeber/in voll zu versichern sind. Sie sind dann auch arbeitslosenversichert. Aber Vorsicht! Ein echter Dienstvertrag, bei dem das Arbeitsrecht und Kollektivverträge zur Anwendung kommen, ergibt sich damit nicht automatisch.

Wo werden Ihre Fragen beantwortet? Wo können Sie Ihren Vertrag prüfen lassen?

Unsere Türen stehen Ihnen offen! In unserer Rechtsberatung arbeiten wir für Sie persönlich.

4.2. Umsatzsteuerbefreiung

Nach §6 Abs. 1 Z 11 lit. a Umsatzsteuergesetz (UStG) sind die Umsätze von privaten Schulen und anderen allgemein bildenden oder berufsbildenden Einrichtungen steuerfrei, soweit es sich um die Vermittlung von Kenntnissen allgemein bildender oder berufsbildender Art oder der Berufsausübung dienenden Fertigkeiten handelt und nachgewiesen werden kann, dass eine den öffentlichen Schulen vergleichbare Tätigkeiten ausgeübt wird.

Umsätze werden nur dann von dieser Befreiung erfasst, wenn die Umsätze von diesen Schulen bzw. Einrichtungen erzielt werden. Der Begriff »Schule« erfordert, dass

- >> eine Mehrzahl von Schülern gemeinsam nach festen Lehrplan unterrichtet werden und
- >> im Zusammenhang mit der Vermittlung allgemein bildender oder berufsbildender Kenntnisse oder Fertigkeiten ein erzieherisches Ziel angestrebt wird

Unter den Begriff »Einrichtung« wird ein schulähnlicher Betrieb verstanden, der über die organisatorischen Voraussetzungen verfügt, um laufend gegenüber einer größeren Anzahl von Interessenten eine entsprechende Tätigkeit auszuüben.

Die Steuerbefreiung gilt nur für Umsätze aus der Unterrichtstätigkeit. Umsätze die unterrichtsfremde Tätigkeiten betreffen (wie zB Büffetumsätze) sind nicht befreit. Diese Regelung kann zB anwenden

- >> eine Maturaschule
- >> Sprachschule
- >> Musikschule
- >> das Berufsförderungsinstitut (bfi)
- >> Wirtschaftsförderungsinstitut der WKÖ (WIFI)

TrainerInnen, Lehrende, ... die an diesen Schulen bzw. Einrichtungen unterrichten und Umsatzsteuer abführen müssen (Grenzen siehe »Leitfaden durch den Paragraphenschungel«), sind nicht von dieser Befreiung betroffen.

Nach §6 Abs. 1 Z 11 lit. b UStG sind Umsätze von Privatlehrern an öffentlichen Schulen, Schulen nach der gerade beschriebenen Regelung ebenfalls Umsatzsteuerbefreit. Auch die Tätigkeit der selbstständigen Vortragenden am bfi und Wifi fallen nach Ansicht des Bundesministeriums für Finanzen unter diese Steuerbefreiung. Der Begriff »Privatlehrer« umfasst

- >> nicht angestelltes Lehrpersonal,
- >> welches Unterricht an öffentlichen Schulen oder umsatzsteuerbefreiten Schulen erteilt und
- >> von diesen Einrichtungen beauftragt wird

Die Vorschrift kann auch angewendet werden, wenn Personenzusammenschlüsse zB OEG oder juristische Personen zB GmbH beauftragt werden.

5. Menschen, die im Bildungsbereich arbeiten organisieren sich!

Die Interessengemeinschaft work@education bietet Menschen, die im Bildungsbereich arbeiten, eine Plattform für ihre spezifischen Anliegen. Wir, Ihre Interessenvertretung, setzen uns für jene ein, die haupt- oder nebenberuflich in Bildung und Beratung tätig sind. Wir sind davon überzeugt, dass qualitativ hochwertige Leistungen auch von den Arbeitsbedingungen jener, die Bildung vermitteln sollen, abhängen.

Daher bieten wir

- >> Aktuelle Informationen über rechtliche Änderungen und wichtige Rechtsprechungen
- >> Vernetzung und Austausch
- >> Konsequente Interessenvertretung
- >> Rückhalt und Hilfe, wenn es schwierig wird

Konsequente Interessenvertretung

Wie im Absatz »Vernetzung und Austausch« beschrieben, sind unsere Forderungen auf Basis der Rückmeldungen von Menschen, die im Bildungsbereich arbeiten, formuliert worden. Unsere jährliche Erhebung der Vertrags- und Honorarbedingungen ergänzt das ganze noch. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen klar, dass dringender Handlungsbedarf gegeben ist. Neben den politisch Verantwortlichen muss auch die AuftraggeberInnenseite endlich bereit sein, Regelungen

- >> zum Schutz der TrainerInnen und
- >> für gleiche Wettbewerbsbedingungen

im Gesetz und Kollektivvertrag zu verankern. Darüber hinaus müssen alle beteiligten Organisationen an einem Strang ziehen, um für rechtlich korrekte Verträge im Bildungsbereich zu sorgen. Die KundInnengewinnung und die Schlacht um die Aufträge des AMS dürfen nicht länger zu Lasten der Arbeits- und Rahmenbedingungen von TrainerInnen gehen. Honorardumping wirkt sich negativ auf die Qualität der Leistung aus.

Wir fordern daher:

>> Schluss mit Umgehungsverträgen!

Wir fordern einen runden Tisch mit allen Beteiligten - Sozialversicherung, zuständige Ministerien, AMS, AuftraggeberInnen, Gewerkschaft und Kammern - um die derzeitigen Praktiken bei der Vertragsgestaltung zu beenden. TrainerInnen haben ein Recht auf korrekte Sozialversicherung und Bezahlung.

>> Mindesthonorare für »echte« freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen

Um dem Konkurrenzkampf der Bildungseinrichtungen auf dem Rücken der TrainerInnen ein Ende zu setzen, muss der Geltungsbereich des Kollektivvertrages für private Bildungseinrichtungen erweitert werden. Auch freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen erarbeiten Erträge für das Unternehmen. Neben Mindesthonoraren müssen auch Arbeitsbedingungen wie zB Arbeitszeit, Bildungsfreistellung, Auslagensätze im Kollektivvertrag geregelt werden.

Wir fordern die Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes um das auch rechtlich zu ermöglichen und abzusichern.

>> **Mitbestimmung und Kommunikation sicherstellen!**

Auch die freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen sind ein wichtiger Teil eines Bildungsinstitutes. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates müssen auf diese Gruppe erweitert werden. Die Arbeit von freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen ist gleich viel wert wie die der Angestellten, daher müssen auch diese im Betrieb mitbestimmen und ihre Arbeitsbedingen aktiv mitgestalten können.

Mehr zu unseren Forderungen erfahren sie auf unserer Homepage: www.gpa-djp.at/education

Aktuelle Informationen über rechtliche Änderungen und wichtige Rechtssprechungen

Es gibt regelmäßig Veranstaltungen zu aktuellen Themen. Wir informieren monatlich per Newsletter über diese Termine, aktuelle Ereignisse und rechtliche Änderungen. Dieses Service können Sie kostenlos in Anspruch nehmen, indem Sie sich in die Interessengemeinschaft eintragen.

Vernetzung und Austausch:

Wir organisieren ExpertInnen aus den unterschiedlichsten Bereichen für ihre Fragen. Bei unseren Veranstaltungen gibt es die Möglichkeit, KollegInnen aus der Branche kennen zu lernen und sich auszutauschen.

Wir organisieren die notwendige Kommunikation um Ihre Forderungen zu formulieren, und setzen uns für die Erfüllung dieser Forderungen bei den Verantwortlichen ein. Je mehr wir sind, desto stärker sind wir natürlich um

- >> klare und faire Regelungen in der Steuer- und Sozialrechtsgesetzgebung
- >> Mindesthonorare für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen in privaten Bildungseinrichtungen zum Schutz vor Lohn- und Honorardumping
- >> Qualitätsstandards und Etablierung eines Berufsbildes für TrainerInnen durchzusetzen.

Rückhalt und Hilfe, wenn es schwierig wird

»Recht« ist unsere Stärke. Rechtsberatung ist daher selbstverständlich. Die Erstberatung gibt es für alle kostenlos. Falls es notwendig ist, gehen wir für Mitglieder auch vor Gericht.

Wir stehen Ihnen mit unserem Sicherheitspaket zur Seite und bieten gemeinsam mit der Wiener Städtischen Versicherung eine verbesserte Form beruflicher Sicherheit und Vorsorge bei gleich bleibender Beitragsleistung an. Mehr Informationen dazu können Sie bei uns anfordern.

Dieses Service kostet Sie 1% ihres Bruttoeinkommens, jedoch max. EUR 8,72 pro Monat für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen. Damit finanzieren wir Veranstaltungen, die ExpertInnen für Ihre Beratung und z.B. Studien wie den Honorarbarometer oder Informationsmaterial wie dieses. Natürlich stehen Ihnen noch weitere Leistungen zur Verfügung. Lesen Sie mehr darüber auf unserer Homepage.

Mehr zu unseren Forderungen erfahren sie auf unserer Homepage:

Interessengemeinschaften Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

Interessengemeinschaften (IGs) der GPA-DJP bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen. **Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften**

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf bundes- und regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.



work@professional für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, Abteilungs-, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen



work@flex für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten.



work@social für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen.



work@IT für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation.



work@education für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen.



work@external für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen.



work@migration für Menschen die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während Ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist.

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen.

work@professional work@flex work@social work@external work@education work@IT work@migration

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Akad. Grad

Familienname Vorname

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

Kontaktadressen

GPA-DJP Zentrale

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: 05 0301-301
eMail: service@gpa-djp.at

GPA-DJP Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: 05 0301-21000
eMail: wien@gpa-djp.at

GPA-DJP Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1
Tel.: 05 0301-22000
eMail: niederoesterreich@gpa-djp.at

GPA-DJP Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Tel.: 05 0301-23000
eMail: burgenland@gpa-djp.at

GPA-DJP Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Tel.: 05 0301-24000
eMail: steiermark@gpa-djp.at

GPA-DJP Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4
Tel.: 05 0301-25000
eMail: kaernten@gpa-djp.at

GPA-DJP Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40
Tel.: 05 0301-26000
eMail: oberoesterreich@gpa-djp.at

GPA-DJP Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Tel.: 05 0301-27000
eMail: salzburg@gpa-djp.at

GPA-DJP Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14
Tel.: 05 0301-28000
eMail: tirol@gpa-djp.at

GPA-DJP Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11
Tel.: 05 0301-29000
eMail: vorarlberg@gpa-djp.at

www.gpa-djp.at

Es gibt vieles,

für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.



service@gpa-djp.at

GPA **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 - Telefon 05 0301-301 - eMail: service@gpa-djp.at