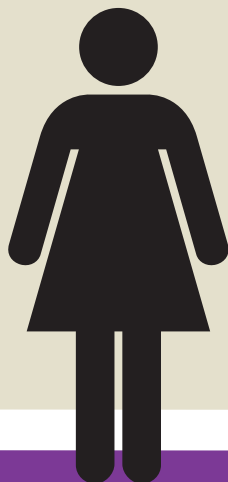
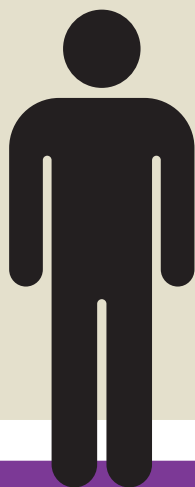


# WIEDER EINSTEIGEN.

WICHTIGE TIPPS FÜR DIE RÜCKKEHR  
AUS DER KARENZ

DAMIT DER WIEDEREINSTIEG INS  
DIENSTVERHÄLTNISS GELINGT!



LEITFADEN für BetriebsrätInnen

## **INHALT**

<b>Vorwort – Damit der Wiedereinstieg klappt.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Die Karenz.....</b>	<b>4</b>
1.1. Der Wiedereinstieg.....	4
1.2. Achtung "Kinderbetreuungsgeld-Falle".....	5
<b>2. Elternteilzeit.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Richtige Anrechnung der Karenzen.....</b>	<b>6</b>
3.1. Karenzanrechnung in Kollektivverträgen.....	7
3.2. Beispiele Karenzrückkehrerinnen.....	7
Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie.....	7
Wirtschaftsbereich Handel.....	9
Wirtschaftsbereich Finance/Banken-KV.....	10
<b>4. Betriebsvereinbarungen.....</b>	<b>13</b>

### **Impressum:**

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Redaktion: Mag.ª Barbara Marx, Mag.ª Eva Scherz, Helga Fichtinger, Manfred Wolf

Inhaltliche Koordinierung: Bundesfrauenabteilung, Mag.ª Barbara Marx

Layout: GPA-djp Marketing, Anita Schnedl

DVR 0046655, ZVR 576439352

Stand: März 2013

## **DAMIT DER WIEDEREINSTIEG GELINGT ...**

Viele Gründe für Einkommensunterschiede und unterbrochene Karriereverläufe von Frauen lassen sich auf Karenzzeiten beziehungsweise einen nicht optimalen Wiedereinstieg zurückführen.

Immer wieder erleben wir, dass Unternehmen das Gehalt von KollegInnen, die nach der Karenz zurückkommen, falsch berechnen. Dadurch entgehen vielen Frauen im Laufe ihres weiteren Berufslebens unvorstellbare Summen! Aus diesem Grund haben wir die erste **GPA-djp Aktionswoche 2013** unter das Thema „**Wiedereinstieg nach der Karenz**“ gestellt und wollen Betroffenen und BetriebsrätInnen Mut machen, das Einkommen zu überprüfen!

Im Zuge dieser Aktionswoche wollen wir aber auch generell Aufmerksamkeit auf dieses Thema lenken und BetriebsrätInnen unterstützen, den Wiedereinstieg nach der Karenz so gut wie möglich zu gestalten. BetriebsrätInnen können **Betriebsvereinbarungen** zur Gestaltung des Wiedereinstiegs und Anrechnung von Karenzzeiten, die über gesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen hinausgehen, abschließen.

Auf diesem Gebiet ist uns als GPA-djp in den letzten zwei Jahren schon Großartiges gelungen: für mehr als 850.000 Beschäftigte gibt es nun verbesserte **Karenz-Anrechnungsbestimmungen** in den Kollektivverträgen. Doch anstatt uns auf unseren bisherigen Erfolgen auszuruhen, bleiben wir dran und kämpfen für noch bessere Bestimmungen. Das Ziel ist die volle Anrechnung der gesetzlichen Karenz für jedes Kind!

Denn die Benachteiligung, die Frauen nach dem Wiedereinstieg erleben, ist nicht gerechtfertigt. Betreuung, Karenz und Pflege von Kindern betreffen nicht nur Frauen – sondern uns alle!

*Wolfgang Katzian*  
Vorsitzender der GPA-djp

*Mag.ª Barbara Marx*  
Leiterin Bundesfrauenabteilung, GPA-djp

## **1. DIE KARENZ**

Karenz ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge. Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis ruht und der/die DienstnehmerIn ist während dieser Zeit nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet. Gleichzeitig ist aber auch der/die DienstgeberIn von der Pflicht zur Bezahlung entbunden. Frauen (und Männer) erhalten während der Karenz das sogenannte „Kinderbetreuungsgeld“. Dieses wird von der Gebietskrankenkasse ausbezahlt und ist nicht an die Karenz gebunden.

Die Karenz beginnt frühestens im Anschluss an den Mutterschutz, das heißt in der Regel 8 Wochen nach der Geburt. Bei Mehrlingsschwangerschaften, Kaiserschnitten, Frühgeburten nach spätestens 12 Wochen. Karenz kann bis zum zweiten Geburtstag des Kindes vereinbart werden. Eine Verlängerung der gesetzlichen Karenz über diesen Zeitpunkt hinaus ist ausgeschlossen!

Es besteht die Möglichkeit, im Anschluss unbezahlten Urlaub zu vereinbaren, aber Vorsicht: Während der Karenz und bis zu 4 Wochen danach besteht Kündigungsschutz! Wird ein unbezahlter Urlaub vereinbart und verzichtet der/die DienstgeberIn nicht ausdrücklich auf seine/ihre Kündigungsmöglichkeit, ist kein Schutz gegeben! Die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes kann länger als die gesetzliche Karenz sein und führt NICHT zu einer Verlängerung der Karenz!

### **1.1. DER WIEDEREINSTIEG**

Nach Ende der gesetzlichen Karenz, am zweiten Geburtstag des Kindes, lebt das Vertragsverhältnis, das während der Karenz geruht hat, wieder auf. Das bedeutet die DienstnehmerIn ist in gleicher Verwendung wie vorher zu beschäftigen. Grundsätzlich sollten DienstnehmerInnen ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren.

Wenn dies aber aus organisatorischen Gründen nicht möglich ist, muss ein gleichwertiger Arbeitsplatz (Bezahlung und Tätigkeit) bereitgestellt werden. Versetzungen dürfen nur innerhalb der Rahmenbedingungen des Arbeitsvertrages erfolgen. Ist mit einem Arbeitsplatzwechsel eine Verschlechterung von Entgelt oder der sonstigen Rahmenbedingungen verbunden, ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich!

## 1.2. ACHTUNG „KINDERBETREUUNGSGELD-FALLE“ – NICHTERSCHEINEN AM ARBEITSPLATZ

Leider kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass ArbeitnehmerInnen der Meinung sind, solange sie Kinderbetreuungsgeld bekommen, sei auch die Karenz aufrecht. Das stimmt allerdings nicht und so kommt es häufig vor, dass DienstnehmerInnen, die die längste Variante des Kinderbetreuungsgeldes gewählt haben, nicht am Ende der Karenz am Arbeitsplatz erscheinen. Ein solches Fernbleiben kann allerdings einen Kündigungs- bzw. Entlassungsgrund darstellen.

## 2. ELTERNTEILZEIT

Unter Elternteilzeit versteht man das Recht von Müttern und Vätern, bis zum 7. Lebensjahr des Kindes das Ausmaß ihrer Arbeitszeit zu verringern oder die Lage ihrer Arbeitszeit zu verändern.

Anspruchsvoraussetzungen sind unter anderem, dass im Betrieb mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind und die Mutter/der Vater zum Zeitpunkt des Antritts mindestens drei Jahre im Betrieb beschäftigt war. Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt werden, kann die Elternteilzeit nur mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbart werden.

Eine Elternteilzeit muss drei Monate vor Antritt dem/der ArbeitgeberIn gemeldet werden. Kündigungsschutz besteht bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Danach besteht ein Motivkündigungsschutz.



### **3. RICHTIGE ANRECHNUNG DER KARENZEN**

ArbeitnehmerInnen, die nach einer Karenz an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, müssen häufig leider feststellen, dass ihr Einkommen nicht mehr das gleiche ist wie von KollegInnen, die nicht in Karenz waren. Diese Diskriminierung ist leider weit verbreitet.

Argumentiert wird diese Schlechterstellung häufig mit dem §15f Mutterschutzgesetz (MSchG), der besagt, dass Karenzzeiten – sofern es keine bessere Vereinbarung gibt – nicht für dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen sind. Ausgenommen sind 10 Monate der ersten Karenz im Dienstverhältnis für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheits-/Unglücksfall und das Urlaubsausmaß.

Allerdings sind die Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter und die Aufrechterhaltung der Überzahlung KEINE dienstzeitabhängigen Ansprüche und haben so mit dem Gültigkeitsbereich des §15f MSchG nichts zu tun.

Denn, würde ein/eine DienstnehmerIn, der/die zum Beispiel ein Jahr in Karenz war, die jährliche kollektivvertragliche Erhöhung NICHT erhalten, würde er/sie nach der Rückkehr auf den Arbeitsplatz plötzlich unter dem Kollektivvertrag entlohnt werden – das darf in keinem Fall passieren!

Deswegen und weil DienstnehmerInnen nicht wegen Inanspruchnahme einer Karenz schlechter gestellt werden dürfen, muss das Gehalt fiktiv weitergerechnet werden und Überzahlungen müssen selbstverständlich ebenfalls aufrecht bleiben!



### 3.1. KARENZANRECHNUNG IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN

Seit Herbst 2010 stehen in allen Kollektivvertragsverhandlungen der GPA-djp die Forderung nach Anrechnung der Karenzzeiten für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche ganz oben auf unseren Forderungslisten.

Die Bilanz ist mehr als beeindruckend, denn wir konnten seither verbesserte Karenzanrechnungen für 850.000 Beschäftigte erkämpfen. Das bedeutet drei Viertel der Beschäftigten, für die die GPA-djp Kollektivverträge verhandelt, haben seitdem bessere Anrechnungen von Karenzzeiten, die bares Geld wert sind!

Zur Verdeutlichung hier einige Beispiele:

### 3.2. BEISPIELE KARENZRÜCKKEHRERINNEN

#### Beispiel: Elektro- und Elektronikindustrie

Karin V. beginnt ihre Tätigkeit in einem großen Wiener Elektroindustrieunternehmen am 1. Juli 2007. Sie wird in die Verwendungsgruppe F nach 2 Jahren eingestuft, weil ihr zwei Vordienstzeitenjahre angerechnet werden.

Sie erhält ein Ist-Gehalt von EUR 2.400,- (das Mindestgrundgehalt in dieser Beschäftigungsgruppe beträgt EUR 2.167,33).

Ist Erhöhungen / Biennalsprünge	
01.05.2008	3,4 Prozent
01.05.2009	2,2 Prozent
01.05.2009	erster Biennalsprung in der Höhe von EUR 88,18

Aufgrund des Leistungsvolumens<sup>1</sup> 2009 erhält sie im Dezember 2009 weitere EUR 60,-.

Zeitleiste	Status	Gehalt / Einkommen
2010	Karin V. wird schwanger, ihr Mutterschutz beginnt am 1. April 2010.	Ist-Gehalt zu diesem Zeitpunkt: EUR 2.684,38 Einstufung: F nach 4 J. <sup>2</sup>
	Karin V. entscheidet sich für die Karenz bis zum ersten Geburtstag ihrer Tochter.	
01.06.2011	Karin V. kehrt an ihren alten Arbeitsplatz zurück.	
	Karin V. war somit 16 Wochen im Mutterschutz und 10 Monate in Karenz.	Die Zeiten des Mutterschutzes zählen immer als Dienstzeit und sind somit anzurechnen.

**Welche Ansprüche hat sie, aufgrund von Anrechnungen nach dem Gesetz und dem Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie?**

Anspruch	Dauer
Urlaub	12 Monate: 4 Monate nach dem MschG und 8 Monate nach dem KV EEI
Entgeltfortzahlung	12 Monate: 4 Monate nach dem MschG und 8 Monate nach dem KV EEI
Kündigungsfristen	12 Monate: 4 Monate nach dem MschG und 8 Monate nach dem KV EEI
Abfertigung	Da die Kollegin in die Abfertigung neu fällt, wird weiterhin in die Mitarbeitervorsorgekasse eingezahlt.
Vorrückung	12 Monate: 4 Monate nach dem MschG und 8 Monate nach dem KV EEI), die nächste Vorrückung in die BG findet daher am 1. Juli 2012 statt.
Ist-Erhöhung	Neuer Ist-Gehalt per 1. Juni 2011 beträgt EUR 2.803,70.

<sup>1</sup> Das Leistungsvolumen ist ein kollektivvertraglicher Anspruch auf eine individuelle Gehaltserhöhung, die zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung vereinbart wird.

<sup>2</sup> F ist die Verwendungsgruppe nach der die Tätigkeit verrichtet wird. F4 beschreibt, dass bereits 4 Dienst- oder Verdienstjahre vorliegen.



## Beispiel: Handel

Monika K. beginnt ihre Tätigkeit in einem großen Linzer Handelsunternehmen am 1. Jänner 2009. Sie wird in die Verwendungsgruppe 2 eingestuft und es werden ihr 3 Jahre und 2 Monate an Vordienstzeiten angerechnet. Sie erhält ein kollektivvertragliches Gehalt von EUR 1.492,80 (EUR 1.244,00 laut Kollektivvertrag und eine Überzahlung von EUR 248,80).

Im Jahr 2011 wird Monika K. schwanger und tritt mit 15. Jänner 2012 eine 18-monatige Karenz an. Am 15. Juli 2013 kehrt Monika K. an ihren alten Arbeitsplatz zurück.

**Ihre jährliche Gehaltsentwicklung sieht folgendermaßen aus:**

Datum	Einstufung	KV- Gehalt	Überzahlung	Ist- Gehalt
01.01.2009	2/03 2M	EUR 1.244,00	EUR 248,80	EUR 1.492,80
01.01.2010	2/04 2M	EUR 1.266,00	EUR 248,80	EUR 1.514,80
01.01.2011	2/05 2M	EUR 1.317,00	EUR 227,80	EUR 1.544,80
01.01.2012	2/06 2M	EUR 1.367,00	EUR 227,80	EUR 1.594,80
15.01.2012	Karenzantritt			
15.07.2013	2/6 11M	EUR 1.429,00	EUR 206,80	EUR 1.635,80

Die Anrechnungsbestimmung im Kollektivvertrag legt die Anrechnung von 10 Monaten für die erste Karenz fest.

**Das bedeutet, das neue Ist-Gehalt per 15. Juli 2013 beträgt EUR 1.635,80 (EUR 1.429,- laut KV und EUR 206,80 Überzahlung).**

## Beispiel: Banken-KV

Silvia B. beginnt ihre Tätigkeit in einem Grazer Bankinstitut am 1. September 2009. Sie wird in die Beschäftigungsgruppe C Stufe 1, 1 Verweildauerjahr eingestuft und es werden keine Vordienstzeitenjahre angerechnet. Sie erhält ein kollektivvertragliches Gehalt in der Höhe von EUR 1.744,42. Mit 1. Juli 2010 erweitert sich der Tätigkeitsbereich von Silvia B. und es erfolgt eine Umreihung in die Beschäftigungsgruppe D Stufe 1.

Das neue kollektivvertragliche Gehalt beträgt EUR 2.010,17. Frau Silvia B. erhält zusätzlich zum KV-Gehalt eine betriebliche Zulage in der Höhe von EUR 120,- (wird nicht valorisiert). **Das tatsächliche Bruttogehalt liegt daher bei EUR 2.130,17.**

Im Jahr 2010 wird Silvia B. schwanger, ihr Mutterschutz beginnt am 1. November 2010. Zu diesem Zeitpunkt beträgt ihr KV-Gehalt EUR 2.025,17 (Einstufung D/Stufe 1) plus eine Zulage in der Höhe von EUR 120,-. **Ihr tatsächliches Bruttogehalt beträgt EUR 2.145,17.**

Silvia B. entscheidet sich für Karenz bis zum zweiten Geburtstag ihrer Tochter. Am 2. Jänner 2013 kehrt Silvia B. an ihren alten Arbeitsplatz in Form von Elternteilzeit zurück. Silvia B. war 16 Wochen im Mutterschutz und 22 Monate in Karenz.

### KV-Erhöhungen/tourliche Vorrückungen (keine IST-Erhöpfungsregelung im Banken-KV):

Zeitleiste	Status	Gehalt / Einkommen
Jänner 2010	Vorrückung innerhalb der Beschäftigungsgruppe C von der Stufe 1 in die Stufe 2	neuer KV-Gehalt EUR 1.801,65
01.02.2010	1. Teil der KV Erhöhung: 0,75 %	neuer KV-Gehalt EUR 1.815,15
01.07.2010	Umreihung in die Beschäftigungsgruppe D/Stufe 1 (= EUR 2.010,17) + Zulage von EUR 120,-	tatsächlicher Bruttogehalt EUR 2.130,17
01.08.2010	2. Teil der KV-Erhöpfung: EUR 15,- Fixbetrag (= neues KV-Gehalt EUR 2.025,17) + Zulage EUR 120,-	tatsächlicher Bruttogehalt EUR 2.145,17

### Welche Ansprüche hat sie, aufgrund von Anrechnungen nach dem Gesetz und dem Kollektivvertrag?

Anspruch	Dauer
Urlaub	§28 Abs. 1 BankenKV regelt, dass Zeiten des KU, die aufgrund des MSchG oder des VKG im Kreditinstitut in Anspruch genommen werden, bis zur Höchstdauer von je zwei Jahren, gerechnet ab Geburt des Kindes, für die Berechnung des Urlaubsausmaßes angerechnet werden
Entgeltfortzahlung	gesetzliche Anrechnung von 10 Monaten (ACHTUNG: für ab 01.04.2012 geborene Kinder werden pro Kind je 12 Monate lt. KV angerechnet).
Kündigungsfristen	gesetzliche Anrechnung von 10 Monaten
Abfertigung	Da die Kollegin in die Abfertigung neu fällt, wird weiterhin in die Mitarbeitervorsorgekasse eingezahlt.
Vorrückung	§8 Abs 4 Banken-KV regelt die volle Anrechnung der Karenzzeiten nach MSchG oder VKG (Regelung gilt seit 1. Juli 2009)

Datum	Einstufung	Gehalt	Zulage	Bruttogehalt
01.09.2009	C1	EUR 1.744,42	0	EUR 1.744,42
01.07.2010	C → D1	EUR 2.010,17	EUR 120,00	EUR 2.130,17
01.11.2010	D1	EUR 2.025,17	EUR 120,00	EUR 2.145,17
02.03.2011	Karenzantritt			
<b>02.01.2013</b>	<b>D3</b>	<b>EUR 2.287,35</b>	<b>EUR 120,00</b>	<b>EUR 2.407,35</b>

Der KV-Gehalt per 2. Jänner 2013 beträgt für Silvia B. EUR 2.287,35 (Beschäftigungsgruppe D/Stufe 3 (2VWDJ) + ÜZ EUR 120,-. **Der tatsächliche Bruttogehalt nach der Karenz beträgt EUR 2.407,35.**

## 4. BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die Anrechnung von Karenzzeiten kann nicht nur auf kollektivvertraglicher Ebene verbessert werden.

### Mögliche Inhalte einer entsprechenden Betriebsvereinbarung können sein:

- noch bessere Anrechnungsbestimmungen für Karenzen als in Gesetz und Kollektivvertrag
- Wiedereinstiegsmanagement: Maßnahmen, die den Wiedereinstieg erleichtern sollen, wie zum Beispiel Schulungsmaßnahmen zur Auffrischung, systematisches Vorstellen von neuen KollegInnen etc.
- Kontaktaufnahme mit der karenzierten Person VOR Ende der Karenz zur Entschärfung der „Kinderbetreuungsgeld-Falle“

Bei dieser Form der Betriebsvereinbarung handelt es sich um sogenannte freiwillige Betriebsvereinbarungen. Das heißt, der/die ArbeitgeberIn muss der Vereinbarung zustimmen.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserer **Broschüre „Kind und Beruf“** und auf unserer Website – [www.gpa-djp.at/frauen](http://www.gpa-djp.at/frauen)

Für eine persönliche Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre Regionalgeschäftsstelle der GPA-djp (Kontaktadressen finden Sie auf Seite 15).



# JETZT MITGLIED WERDEN!

Frau

Herr

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

SV-Nr./Geburtsdatum 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Akad. Grad ..... Geburtsname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

Telefonisch erreichbar ..... eMail .....

Angestellte/r

Arbeiter/in

Freier Dienstvertrag

Werkvertrag

Zeitarbeitskraft

Lehrling/ ..... Lehrjahr

geringfügig beschäftigt

FacharbeiterIn

SchülerIn

StudentIn

dzt. ohne Beschäftigung

Zweitmitgliedschaft

Selbstständig (Gewerbeschein)

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität) .....

Derzeitige Tätigkeit .....

Dienstort ..... Anschrift .....

## Die Beitragszahlung wünsche ich:

per Einzugsermächtigungsverfahren

durch Betriebsabzug

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttogehaltes/-lohnes. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und unterliegen dem Datenschutz.

Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft etc., einzuholen.

Höhe d. Beitrages: 

EUR			
-----	--	--	--

 Geldinstitut .....

Konto-Nr. 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 Bankleitzahl 

--	--	--	--	--

Beitrittsmonat/-jahr .....

Datum/Unterschrift

(Diese Unterschrift gilt gleichzeitig als Berechtigung für event. o.a. Einzugsermächtigungsverfahren.)



Hier abtrennen!

Für alle,  
die **mehr wollen!**

**Jetzt Mitglied werden!**

Porto  
zahlt  
Empfänger

### **Antwortsendung**

Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Druck, Journalismus, Papier

#### **Service-Center**

Alfred-Dallinger-Platz 1  
1034 Wien

## DIE GPA-djp IN GANZ ÖSTERREICH



**SERVICE-HOTLINE: 05 0301-301**

### **GPA-djp Service-Center**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
 Fax: 05 0301-300, eMail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Wien**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

### **Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

### **Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

### **Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

### **Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

### **Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

### **Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

### **Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14

### **Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6900 Bregenz, Reutegasse 11

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

Für alle,  
die **mehr wollen!**



[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

**GP**  **djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER