

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT

vida



 **gewerkschaftvida**

Sonderkollektivvertrag

Veranstaltungssicherheitsdienste

*für Wachorgane
im Bewachungsgewerbe*

gültig ab 1. Jänner 2026

vida.at





Willkommen im Fachbereich

Internet: www.vida.at/gebäudemangement



Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida,
Fachbereich Gebäudemanagement, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655
Fotos Cover: © Andrey Popov - Fotolia.com

SONDERKOLLEKTIVVERTRAG

**Veranstaltungssicherheitsdienste
für Wachorgane im Bewachungsgewerbe**

1. JÄNNER 2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gernot Kopp
Vorsitzender Fachbereich
Gebäudemanagement

Ursula Woditschka
Sekretärin Fachbereich
Gebäudemanagement

Inhaltsverzeichnis

Allgemeiner Teil		
§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Geltungsbereich und Geltungsdauer	4
§ 3	Schutzbestimmung für Arbeitnehmer	5
Arbeitsrechtlicher Teil		
§ 4	Begriffsbestimmungen und Abgrenzungen	5
§ 5	Arbeitsbild	5
§ 6	Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	6
§ 7	Arbeitszeit und Pausen	6
§ 8	Überstunden	6
§ 9	Ruhe- und Feiertage	7
§ 10	Entgelt bei Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall)	7
§ 11	Einweisungspflicht und Ausbildung	7
Lohnrechtlicher Teil		
§ 12	Lohnordnung	8
§ 13	Urlaubsersatzleistung	8
§ 14	Nachtzulage	8
§ 15	An- und Abreise	8
§ 16	Aufwandsersatz für die Beistellung eines Diensthundes	8
Anhang	VEREINFACHTER ARBEITSVERTRAG	10

HINWEIS

Nur Wachorgane, die befristet im Veranstaltungssicherheitsdienst eingesetzt werden und kein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis aufweisen, unterliegen diesem Kollektivvertrag!

Wachorgane, die unbefristet oder dauerhaft im Veranstaltungssicherheitsdienst verwendet werden, unterliegen dem Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe.

Wachorgane, die in eine Verwendungsgruppe des Kollektivvertrages für Wachorgane im Bewachungsgewerbe eingeordnet sind und für den Veranstaltungssicherheitsdienst verwendet werden, unterliegen auch in dieser Verwendung dem Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe.

SONDERKOLLEKTIVVERTRAG

Veranstaltungssicherheitsdienste für Wachorgane im Bewachungsgewerbe

betreffend das Arbeits- und Lohnverhältnis für Arbeiter und Arbeiterinnen im Bewachungsgewerbe, welche befristet im Veranstaltungssicherheitsdienst eingesetzt werden und kein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis aufweisen; abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

1. Jänner 2026

ALLGEMEINER TEIL

§ 1 Geltungsbereich

(1) Örtlich

Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

(2) Fachlich

Für sämtliche dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister, Bundesberufsgruppe Bewachungsgewerbe, angehörenden Unternehmen.

(3) Persönlich

Für alle Arbeitnehmer, welche von einem Bewachungsunternehmen im Rahmen einer öffentlichen oder privaten Veranstaltung, unter Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses von kurzer Dauer, als Sicherheitsdienst bei Veranstaltungen eingesetzt werden und nicht zwingend den Bestimmungen des Angestelltengesetzes unterliegen.

Die Beschäftigung erfolgt im Regelfall im Rahmen von nur einer Veranstaltung.

Dieser Kollektivvertrag kann nicht auf ein unbefristetes oder dauerhaftes Arbeitsverhältnis angewendet werden. Ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis liegt dann nicht vor, wenn innerhalb eines Kalenderquartals die Beschäftigung im Rahmen von mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen an nicht mehr als höchstens 40 Tagen erfolgt und mindestens einmal im Kalenderquartal zwischen zwei befristeten Arbeitsverhältnissen ein beschäftigungsfreier Zeitraum von mindestens 10 Tagen liegt.

Auf unbefristete oder dauerhafte Arbeitsverhältnisse ist der Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe anzuwenden.

Sämtliche Begriffe und Formulierungen, die sich auf Angehörige des männlichen oder weiblichen Geschlechts beziehen, sind bei Anführung nur in männlicher Form auch als in weiblicher Form angeführt anzusehen bzw. umgekehrt.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jeder vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum Ende eines Kalenderquartals gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

Die Regelungen der Lohnordnung (§ 12) treten mit 1. Jänner 2026 in Kraft und haben eine Geltungsdauer von 12 Monaten.

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der für diesen Geltungsbereich bisher gültige Kollektivvertrag vom 1. Jänner 2025, außer Kraft.

§ 3 Schutzbestimmung für Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, von jenen Arbeitnehmern, welche dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegen, durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers das Tragen von Waffen zu verlangen.

Arbeitsrechtlicher Teil

§ 4 Begriffsbestimmungen und Abgrenzungen

Veranstaltungssicherheitsdienste sind Dienste von Arbeitnehmern, welche von einem Bewachungsunternehmen bei einem organisierten Ereignis mit einem begrenzten Zeitumfang, an dem eine Gruppe von Menschen teilnimmt, eingesetzt werden.

Nicht zu einem solchen organisierten Ereignis (Veranstaltung) gehören jene Tätigkeiten, die von diesen Arbeitnehmern vor und nach einer Veranstaltung geleistet werden und können daher auch nicht nach den Regelungen dieses Kollektivvertrages erbracht werden.

Dienste von Arbeitnehmern bei nachstehenden Einrichtungen gelten nicht als Veranstaltungssicherheitsdienste:

- a)** Museen
- b)** Kinobetrieb
- c)** Vergnügungspark
- d)** Themenpark
- e)** Laufende Gastronomiebetriebe
- f)** Diskotheken und Clubbetriebe
- g)** Messen

§ 5 Arbeitsbild

Veranstaltungssicherheitsdienste umfassen einerseits den Ordner- und Kontrolldienst und andererseits die Durchführung von Sicherheitskontrollen. Auf anders lautende Verwendungsgruppen- oder Dienststartbezeichnungen des Kollektivvertrages für Wachorgane im Bewachungsgewerbe kann dieser Kollektivvertrag nicht angewendet werden.

(1) Ordner- und Kontrolldienste

Zu den regelmäßigen Arbeiten, die nach Bedarf zu verrichten sind, gehören:

- a)** Überwachung des Veranstaltungsortes bzw. -geländes und von Sperrbereichen.
- b)** Verhinderung des unbefugten Zutritts.
- c)** Kartenverkauf und Kassierdienste.
- d)** Programmverkauf.
- e)** Überprüfung der Eintrittskarten beim Zutritt zum und beim Aufenthalt am Veranstaltungsort bzw. -gelände (Billeteure).
- f)** Dienst als Garderobier und Fundstellenbetreuer.
- g)** Platzanweisung (unter Beachtung von Kartenkategorien und besonderen Zutrittsvorschriften, z. B. VIP-Bereich).
- h)** Vornahme von Publikumszählungen.

- i) Ein- und Ausweisen von Fahrzeugen.
- j) Aufstellen und Wegräumen von Hinweistafeln und temporären Absperrungen.
- k) Organisationsarbeiten vor, während und nach der Veranstaltung (z. B. Ausgabe und Rücknahme von Ausrüstungsgegenständen, Uniformen, Arbeitsbehelfen).

(2) Durchführung von Sicherheitskontrollen

- a) Kontrolle von Personen und Fahrzeugen, mit oder ohne technische Hilfsmittel (z. B. Metalldetektor), hinsichtlich mitgeführter verbotener Gegenstände bzw. solchen, die nicht in den Veranstaltungsbereich eingebracht werden dürfen.
- b) Übernahme, Verwahrung und Ausfolgung von verbotenen Gegenständen bzw. solchen, die nicht in den Veranstaltungsbereich eingebracht werden dürfen.

§ 6 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Ein nicht dauerhaft vereinbartes Arbeitsverhältnis beginnt und endet mit der im Vorhinein schriftlich vereinbarten Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Veranstaltungssicherheitsdienst.

Die im Vorhinein zu vereinbarende Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses als vereinfachter Formarbeitsvertrag (Anhang) zu übergeben, der von beiden Vertragspartnern zu unterfertigen ist.

§ 7 Arbeitszeit und Pausen

(1) Arbeitszeit

Die Höchstgrenze der täglichen Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Durch Betriebsvereinbarung kann die Höchstgrenze der täglichen Normalarbeitszeit mit 9 Stunden festgelegt werden.

Die Höchstgrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Unter der Voraussetzung einer regelmäßigen kürzeren täglichen Arbeitszeit kann auch an 6 Tagen in der Woche gearbeitet werden.

(2) Pausen

Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist eine bezahlte Ruhepause in der Dauer von einer halben Stunde zu gewähren.

§ 8 Überstunden

Arbeitsstunden, die über die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit (8 Stunden) bzw. bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung (9 Stunden) oder über die wöchentliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit (40 Stunden) hinausgehen, sind als Überstunden zu vergüten.

Der Überstundenzuschlag beträgt pro Stunde 50 % zum Normallohn (inklusive der Nachzulage gemäß § 14 dieses Kollektivvertrages).

Bei unvorhersehbarer Notwendigkeit, jedoch nur in Ausnahmefällen, kann die vor einer Veranstaltung vereinbarte Normalarbeitszeit kurzfristig bis zu den Höchstgrenzen der jeweils zulässigen Normalarbeitszeit (siehe 1. Satz) ausgedehnt werden. Eine solche Verlängerung gilt nicht als Überstunde.

Am 24. und 31. Dezember angeordnete Arbeitsstunden werden ab 12 Uhr mit einem Zuschlag von 100 % zum Normallohn (inklusive der Nachzulage gemäß § 14 dieses Kollektivvertrages) vergütet.

Arbeitsleistungen an wöchentlichen Ruhetagen werden mit einem Zuschlag von 100 % zum Normallohn (inklusive der Nachzulage gemäß § 14 dieses Kollektivvertrages) vergütet.

Bei Zusammentreffen mehrerer der in den §§ 8 und 9 aufgezählten Zuschläge gebührt nur der höchste.

§ 9 Ruhe- und Feiertage

Allen Arbeitnehmern gebühren innerhalb des Zeitraumes einer Kalenderwoche zwei Ruhetage. Wird die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1 auf 6 Tage aufgeteilt, gebührt nur ein Ruhetag. Die Kalenderwoche wird jeweils von Montag bis Sonntag bemessen.

Gemäß § 22 ARG kann zur Aufrechterhaltung der ordnungsgemäßen Bewachung eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe vorgenommen werden. Die finanzielle Abgeltung erfolgt dadurch, dass für Arbeiten an wöchentlichen Ruhetagen ein Zuschlag von 100 % zum Normallohn (inklusive der Nachzulage gemäß § 14 dieses Kollektivvertrages) vergütet wird.

Fällt die vereinbarte Normalarbeitszeit eines Arbeitnehmers auf einen gesetzlichen Feiertag, gebührt pro Stunde ein Feiertagszuschlag in der Höhe von 100 % zum Normallohn (inklusive der Nachzulage gemäß § 14 dieses Kollektivvertrages).

Als gesetzliche Feiertage gelten:

1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember.

Der Karfreitag gilt im Sinne des Bundesgesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Gemäß GKV vom 18.2.1953 gilt für Angehörige des mosaischen Glaubens der Versöhnungstag als Feiertag.

Bei Zusammentreffen mehrerer der in den §§ 8 und 9 aufgezählten Zuschläge gebührt nur der höchste.

§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall)

Für alle Arbeitsverhältnisse, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages unterliegen, gilt im Falle von Krankheit und Unfall folgende Bestimmung:

Das anlassbezogene Arbeitsverhältnis muss im Vorhinein schriftlich vereinbart werden. Tritt danach eine Arbeitsverhinderung ein, so sind diese Zeiten maximal bis zum Höchstmaß der vereinbarten Arbeitszeit als Ersatzentgelt zu entlohen.

§ 11 Einweisungspflicht und Ausbildung

Jeder Arbeitnehmer ist vor Beginn der Arbeitsaufnahme vom Arbeitgeber oder einer von ihm beauftragten Person ausreichend und entsprechend seiner vereinbarten Tätigkeit mündlich oder schriftlich einzuweisen.

Werden von Gesetzgeber oder Veranstalter Ausbildungen oder Qualifikationen verlangt, die über die praktische Arbeitsdurchführung im Ordner- und Kontroldienst bzw. bei der Durchführung von Sicherheitskontrollen hinausgehen, hat der Arbeitgeber auf seine Kosten dafür Vorsorge zu treffen.

LOHNRECHTLICHER TEIL

§ 12 Lohnordnung

(1) Grundstundenlohn (gültig ab 1. Jänner 2026)

Für geleistete Arbeit gebührt – ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Tag-, Nacht- oder Sonntagsstunden handelt – der nachstehend angeführte Grundstundenlohn.

Veranstaltungssicherheitsdienst € 12,67

(2) Abrechnung, Auszahlung und Dokumentation

Die Abrechnung der schriftlich vereinbarten Arbeitszeit (inklusive allfällig angeordneter Überstunden) kann

- a) täglich, nach Ende des Veranstaltungsdienstes als Barzahlung mittels beiderseitig unterschriebenem Abrechnungsbeleges oder
- b) am 15. oder Letzten des auf das gearbeitete Monat folgenden Stichtags unbar auf ein bekannt zu gebendes Post- oder Bankkonto erfolgen.

Bei vereinbarter Monatsabrechnung auf ein Post- oder Bankkonto ist dem Arbeitnehmer eine aufgeschlüsselte und nachvollziehbare Lohnabrechnung (Standardlohnzettel) zu übergeben.

Nicht unmittelbar aufeinander folgende Dienstverhältnisse nach diesem Kollektivvertrag werden nicht zusammengerechnet.

Ein Anspruch auf Leistungen der Mitarbeitervorsorgekasse entsteht für Arbeitnehmer, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages unterliegen, nur, sofern ein Dienstverhältnis die Dauer von 1 Monat überschreitet.

§ 13 Urlaubsersatzleistung

Als Urlaubsersatzleistung gebührt für geleistete Arbeit eine Zahlung in der Höhe von 9,58 % vom Grundstundenlohn.

Diesem Prozentsatz liegen folgende Berechnungsformeln zugrunde:

$1/365,25 \times 1,4 \text{ (7 Tage/5 Tage)} \times 25 \text{ Urlaubstage} = 9,58 \text{ % (bei 5-Tage-Woche)}$

$1/365,25 \times 1,1666 \text{ (7 Tage/6 Tage)} \times 30 \text{ Urlaubstage} = 9,58 \text{ % (bei 6-Tage-Woche)}$

§ 14 Nachzulage

Allen Arbeitnehmern gebührt für Dienste im täglichen Zeitraum von 22.00 Uhr bis 05.00 Uhr eine Nachzulage in der Höhe von EUR 1,26 pro Stunde (= 10% des Grundstundenlohnes der Verwendungsgruppe A des KV für Wachorgane im Bewachungsgewerbe 2026).

§ 15 An- und Abreise

Liegt der Wohnort außerhalb eines 50 km-Radius zum Veranstaltungsort, dann hat der Arbeitgeber auf seine Kosten für die An- und Abreise zu sorgen.

§ 16 Aufwandsersatz für die Beistellung eines Diensthundes

Wird vom Arbeitgeber die Beistellung eines Diensthundes verlangt, so gebührt dem Arbeitnehmer für die Anschaffung, die ärztliche Behandlung, den Transport zum Arbeitsplatz, die Fütterung, für sonstige Haltungskosten sowie für die Wiederbeschaffung ein Aufwandsersatz von EUR 18,74 pro Schicht.

Dieser Aufwandsersatz ist bei der Berechnung der Überstunden und Feiertagszuschläge sowie der Entgeltfortzahlung nicht zu berücksichtigen.

FACHVERBAND DER GEWERBLICHEN DIENSTLEISTER

KommR Marcus Kleemann
Fachverbandsobmann

Mag. Thomas KIRCHNER
Fachverbandsgeschäftsführer

Mag. Hans-Georg CHWOYKA
Bundesvorsitzender Bewachungsgewerbe

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT VIDA

Roman HEBENSTREIT
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Gernot Kopp
Verhandlungsleiter

Ursula WODITSCHKA
Fachbereichssekretärin

Anhang
Vereinfachter Arbeitsvertrag

1. Arbeitgeberdaten:

Firmenname:

Anschrift des Arbeitgebers:.....

Telefon- und Telefax-Nummer:.....

2. Arbeitnehmerdaten:

Vor- und Zuname:

Anschrift:.....

Sozialversicherungsnummer:

3. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses:

Arbeitsbeginn:.....

Vorgesehenes Arbeitsende:.....

4. Arbeitsort (Veranstaltungsort):

Veranstaltungsbezeichnung:

Veranstaltungsort:

Bei mehrtägiger(en) Veranstaltung(en) bleibt dem Arbeitgeber das Recht vorbehalten, den Arbeitnehmer vorübergehend oder dauernd auch an wechselnden Arbeitsorten einzusetzen.

5. Einstufung:

Die Einstufung erfolgt nach den Bestimmungen des Sonderkollektivvertrages Veranstaltungssicherheitsdienste.

6. Mitarbeitervorsorgekasse:

Name der MVK:.....

Anschrift:.....

Dieser Arbeitsvertrag muss zu seiner Gültigkeit unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden und ist vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber vollständig auszufertigen und zu unterschreiben.

.....
Arbeitnehmerunterschrift

.....
Arbeitgeberunterschrift

(Ort, Datum),

Nur bei Zahlung gemäß § 12 Abs. 2 lit. a) Sonderkollektivvertrag Veranstaltungssicherheitsdienste auszufüllen:

		Anzahl	Einzelsumme [EUR]
1.	Normalarbeitsstunden:		
2.	Normalarbeitsstunden durch notwendige Verlängerung:		
3.	50 %ige Überstunden:		
4.	Stunden am 24. und 31. 12. ab 12.00 Uhr:		
5.	100 %ige Überstunden:		
6.	Feiertagsstunden:		
7.	Urlaubsersatzleistung:		
8.	Nachtzulagen:		
9.	Diensthunde-Aufwandsersatz-Schichten:		
	Gesamtsumme [EUR]:		

.....

Arbeitnehmerunterschrift

(Ort, Datum)

.....

Arbeitgeberunterschrift

Notizen:

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsräte:innen, Jugendvertrauensräte:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf **vida.at!** Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter



vida vernetzt

vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.



vida informiert

Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter vida.at/magazin



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invaliditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD- VORTEILSPLATTFORM



Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

