

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions-
und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger**

**VOM 31. JÄNNER 1982
IN DER TEXTFASSUNG VOM 1. APRIL 2018**

*inklusive Zusatzvereinbarungen und Punktationen
1986, 1990, 1992, 2003, 2008, 2010, 2012 bis 2018*



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions-
und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger**

VOM 31. JÄNNER 1982

IN DER TEXTFASSUNG VOM 1. APRIL 2018

*inklusive Zusatzvereinbarungen und Punktationen
1986, 1990, 1992, 2003, 2008, 2010, 2012 bis 2018*

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Rahmenrechtlicher Teil			
§ 1 Vertragspartner	6	Sonderbestimmungen Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller, Austräger	18
§ 2 Geltungsbereich	6	Vereinbarung für Expeditarbeiter bei den in Wien produzierten Zeitungsausgaben, die nach einem Sonntag oder Feiertag erscheinen	22
§ 3 Allgemeines	6	Punktationen	
§ 4 Arbeitszeit	7	Punktation vom 21. 3. 1986	23
§ 5 Überstunden	7	Punktation vom 25. 3. 1992	25
§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit	8	Punktation vom 18. 2. 2003	26
§ 7 Löhne und Freizeit	9	Punktation vom 17. 3. 2010	27
§ 8 Abrechnung und Auszahlung	9	Punktation vom 12. 3. 2012	28
§ 9 Dienstverhinderung	9	Punktation vom 2. 4. 2013	29
§ 10 Urlaub	10	Punktation vom 25. 4. 2014	30
§ 11 Urlaubsentgelt	11	Punktation vom 4. 3. 2015	31
§ 12 Urlaubszuschuss	11	Punktation vom 3. 3. 2016	32
§ 13 Weihnachtzuschuss	12	Punktation vom 8. 3. 2017	33
§ 14 Auflösung des Dienstverhältnisses	12	Punktation vom 9. 4. 2018	34
§ 15 Abfertigung	13	Zusatzvereinbarungen	
§ 15a Anrechnung von Karenzen und Familienzeiten	14	Zusatzvereinbarung vom 26. 3. 1990	35
§ 15b Familienzeit	15	Vereinbarung vom 25. 3. 1992	37
§ 16 Jubiläumsgelder (Betriebserfahrungszulage)	15	Zusatzvereinbarung vom 19. 5. 2008	39
§ 17 Schiedsgericht	16	Zusatzvereinbarung vom 17. 3. 2010	41
§ 18 Geltung des Vertrages	17	Zusatzvereinbarung vom 12. 3. 2012	42
§ 19 Kündigung des Vertrages	17	Zusatzvereinbarung vom 10. 12. 2014	43
Sonderbestimmungen	18	Ergänzung zur Zusatzvereinbarung aus Dezember 2014 vom 9. 4. 2018	46
		Zusatzvereinbarung vom 9. 4. 2018	47

Impressum: Letzte Umschlagseite

§ 1 Vertragspartner

Der Mantelvertrag und die angeschlossenen Sonderbestimmungen sind abgeschlossen zwischen dem

Verband Österreichischer Zeitungen

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier**

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag (Mantelvertrag und Sonderbestimmungen) gilt:

Örtlich:

Für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

Fachlich:

Für alle nachstehend angeführten Dienstnehmer, die in Verlagen von Mitgliedern des Verbandes Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger bei Tageszeitungen und von diesen Verlagen herausgegebenen Wochen- und Monatszeitschriften beschäftigt sind.

Persönlich:

Für alle in oben angeführten Verlagen beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, und zwar Ex-

peditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller, Sonn- und Feiertagszusteller (unter der Voraussetzung des Punktes 10 der Sonderbestimmungen für Zusteller) und Austräger.

Zusatzvereinbarung vom 19. 5. 2008 / gilt ab 19. 5. 2008

Die Sonderbestimmungen, nicht jedoch der Mantelvertrag, gelten überdies für Abschlichter und Lader sowie für Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker; Bestimmungen des Mantelvertrages kommen für diese Dienstnehmer nur zur Anwendung soweit in den Sonderbestimmungen ausdrücklich auf den Mantelvertrag verwiesen wird.

§ 3 Allgemeines

1. Alle gesetzlichen Bestimmungen, soweit sie durch diesen Kollektivvertrag nicht erweitert werden, bleiben vollinhaltlich aufrecht.

2. Jeder Dienstnehmer, ausgenommen Zusteller und Austräger, darf nur in einem Zeitungsexpedit mit einer täglich erscheinenden Ausgabe, einem Verlag oder einem Zeitungsvertrieb ohne täglich erscheinender Zeitung tätig sein. An der Bindemaschine kann ein Dienstnehmer für mehrere Zeitungen verwendet werden.

3. Der Dienstnehmer hat den jeweils zuständigen Betriebsrat, soweit dies möglich ist, von jeder beabsichtigten Einstellung zu informieren sowie über jede erfolgte Einstellung unverzüglich, nach Möglichkeit schon vor dem Dienstantritt, in Kenntnis zu setzen.

4. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm zugewiesenen Arbeiten pünktlich, gewissenhaft und sachgemäß durchzuführen und die Arbeitszeit einzuhalten. Waschen und Umkleiden hat der Dienstnehmer außer-

halb seiner Arbeitszeit zu erledigen. Den Weisungen der Vorgesetzten ist pünktlich Folge zu leisten und eine besondere Disziplin im Hinblick auf die Arbeit einzuhalten.

5. Betriebseinrichtungen, insbesondere Maschinen, sind vom Dienstnehmer fachgemäß zu bedienen. Jede wesentliche Störung oder auftretende Fehler an den von ihm zu bedienenden Maschinen und Betriebseinrichtungen hat er unverzüglich zu melden. Er haftet für die durch grobes und nachweisbares Verschulden entstandenen Schäden.

6. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, jede Änderung in seinem Personalstande (Verehelichung, Geburt eines Kindes usw.) und andere seine Person betreffende Veränderungen, zum Beispiel Wohnungswechsel usw. anzuzeigen.

Punktation vom 21. März 1986

7. Die Verpflichtung zur sachgemäßen und gewissenhaften Arbeitsleistung besteht auch für die Dauer der Kündigungszeit.

8. Bestehende für den Dienstnehmer günstigere innerbetriebliche Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht aufgehoben.

9. Die Dienstnehmer erhalten einmal jährlich eine entsprechende Arbeitskleidung, die zur Verwendung im Betrieb bestimmt ist.

Zusatzvereinbarung vom 9. 4. 2018

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt – mit Ausnahme der Zusteller und Austräger – die gesetzliche Arbeitszeit; ihre Verteilung hat möglichst gleichmäßig zu erfolgen. Zwei viertelstündige Pausen werden in die tägliche Arbeitszeit eingerechnet. In jenen Betrieben, in denen der Arbeitsumfang ein solcher ist, dass er in einer geringeren als der gesetzlichen Arbeitszeit bewältigt werden kann, kann eine kürzere Wochenarbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt werden, die jedoch mindestens 50 Prozent der kollektivvertraglichen Arbeitszeit betragen muss. Verkürzte Wochenarbeitszeiten bleiben so lange in Geltung, als nicht wesentliche Änderungen in der Auftragslage eintreten, diese können nur dann berücksichtigt werden, wenn sie durch mindestens vier Wochen gedauert haben.

2. Die normale wöchentliche Arbeitszeit hat in der Zeit zwischen 6 und 18 Uhr zu liegen.

3. Als Nachtarbeit gilt die Zeit von 18 bis 6 Uhr. Für jede dieser Stunden ist ein 50-prozentiger Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen. Bezüglich des Zuschlages für Austräger siehe Punkt 3 der Sonderbestimmungen.

4. Bei einer Festlegung von Arbeitspausen, die die tägliche Arbeitszeit unterbrechen, sind tunlichst die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Arbeitspausen, die nach mindestens fünfstündiger Arbeitsleistung einzuschalten sind, müssen mindestens eine halbe Stunde betragen, dürfen aber die Dauer von zwei Stunden nicht überschreiten.

5. Die Arbeitszeit für alle Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen richtet sich nach der Erscheinungsweise. Sie muss auf fünf

oder sechs Werktagen gleichmäßig verteilt sein und darf neun Stunden täglich nicht überschreiten.

6. Die daraus resultierende tägliche Arbeitszeit wird als „Tagesarbeitszeit“ im Sinne des Arbeitszeitgesetzes § 6/1 b bezeichnet.

7. Zwischen Arbeitsende und Wiederbeginn der Arbeit am nächsten Tag hat eine Ruhepause von mindestens 11 Stunden zu liegen. Verlangt der Dienstgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine kürzere Ruhezeit, so ist dem Dienstnehmer für jede Stunde verkürzter Ruhezeit eine Entschädigung im Betrage eines Gesamtstundenlohnes zu bezahlen.

8. Für Arbeitnehmer, die bei der Herstellung oder beim Vertrieb von Tageszeitungen und Montagfrühblättern beschäftigt sind, ist gemäß § 5 (6) ARG eine Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit auf 24 Stunden zulässig, wenn in einem vierwöchigen Durchrechnungszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert ist. § 5 (2) ARG dritter Satz (wonach für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeiten von 36 Stunden nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden dürfen) gilt sinngemäß.

Weiters kann die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs 2 AZG bei Bedarf von 11 Stunden auf 8 Stunden verkürzt werden, wobei die Erholung der betroffenen Arbeitnehmer durch die nach § 7 des Kollektivvertrages zusätzlich zu bezahlenden freien Zeiten sichergestellt ist.

Zusatzvereinbarung vom 19. 5. 2008 / gilt ab 19. 5. 2008

Siehe auch Zusatzvereinbarung „Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden“, Seite [35](#)

§ 5 Überstunden

1. In dringenden Bedarfsfällen kann der Dienstgeber die Leistung von Überstunden beanspruchen. Einem

solchen Verlangen ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu entsprechen, doch sind begründete

persönliche oder ausnahmsweise Verhinderungsgründe zu berücksichtigen.

2. Tritt für längere Zeit die Notwendigkeit der Leistung von Überstunden ein, so ist vor deren Anordnung das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

3. Als Überstundenentgelt ist für jede geleistete Überstunde der Gesamtstundenlohn, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit zuzüglich eines Zuschlages von 50 Prozent zu bezahlen. Jede angefangene halbe Stunde ist als halbe Stunde zu vergüten.

4. Für die über die vereinbarte kürzere Wochenarbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden gebührt Überstundenentgelt.

5. Bei Leistung von mehr als einer Überstunde im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit muss dem Dienstnehmer eine Ruhepause von mindestens 15 Minuten gewährt werden, die in die Überstundenzeit eingerechnet wird.

6. Die Bezahlung von Überstunden kann in Geld oder durch Entschädigung in Freizeit abgegolten werden. Der 50-prozentige Zuschlag wird jedenfalls in bar ausbezahlt.

7. Wird ein Dienstnehmer veranlasst, außer der normalen Arbeitszeit am gleichen Tag in den Betrieb zu kommen, so ist ihm eine Überstunde für den Weg zu bezahlen.

§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Unter Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonntag oder Feiertag in der Zeit zwischen 0 und 24 Uhr geleistet wird.

2. Für die bei täglich erscheinenden Tageszeitungen beschäftigten Expeditarbeiter, deren Arbeitszeit in den Nachtstunden liegt, beginnt der Sonntag oder Feiertag um 6 Uhr früh und endet am darauf folgenden Werktag um 6 Uhr früh, soweit nicht besondere Bedürfnisse des Unternehmens (zum Beispiel Transport von Tageszeitungen über Land) einen späteren Arbeitsschluss bedingen.

3. Die Sonntagsarbeit ist mit 100 Prozent Aufschlag auf den Gesamtstundenlohn (ohne Montagblattvergütung) zu vergüten.

Außerdem sind dem Dienstnehmer so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben, als er am Sonntag gearbeitet hat. Die Mindestentschädigung beträgt zwei Stunden.

4. Als kollektivvertragliche Feiertage gelten: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Für Dienstnehmer des evangelischen oder altkatholischen Glaubensbekenntnisses: Karfreitag.

Für Dienstnehmer der israelischen Glaubensgemeinschaft: Versöhnungstag.

Wenn einzelne Feiertage staats- oder landesgesetzlich aufgehoben oder eingeführt werden, so gilt dies auch für den Kollektivvertrag.

5. Für gesetzliche Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, gebührt dem Dienstnehmer das Entgelt, das er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeitein-

teilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu bekommen hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre.

6. Im Einverständnis zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer kann auch an Feiertagen gearbeitet werden, ausgenommen am 1. Mai.

Ausnahmen für die Arbeit am 1. Mai können nur für jene Bundesländer gelten, wo an diesem Tag Tageszeitungen oder Montagzeitungen hergestellt werden.

7. Die Arbeitsstunden am 1. Jänner, Ostermontag, Pfingstmontag, 25. und 26. Dezember sind nach den Bestimmungen für Sonntagsarbeit zu entschädigen.

8. Arbeitsstunden am 6. Jänner, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November und 8. Dezember (eventuell 1. Mai) und an den Tagen der Landespatrone (sofern sie gesetzliche Feiertage sind) sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entschädigen. Die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist pro Arbeitsstunde mit einem Zuschlag von 200 Prozent zum Grundlohn zu entschädigen.

9. Am 24. Dezember und 31. Dezember endet für das Tagexpedit die normale Arbeitszeit (mit Ausnahme von Mittagsblättern) um 13 Uhr.

10. In Unternehmungen, die an Stelle von Sonntags- und Feiertagsausgaben ihrer Blätter Montagausgaben bzw. Ausgaben nach Feiertagen herausbringen, wird unter dem Zwange der Verhältnisse die Sonntagsruhe von 0 bis 24 Uhr festgelegt.

Für die in diese Zeit fallenden Arbeitsstunden ist ein 25-prozentiger Sonntagszuschlag vom Gesamtstundenlohn (inklusive Nachzuschlag) zu bezahlen.

11. (entfällt).

12. Für die vom Dienstgeber angeordnete Freizeit oder von ihm angeordnete Feiertage darf kein Lohnabzug erfolgen.

§ 7 Löhne und Freizeit

1. Die in der Lohntabelle verzeichneten Löhne sind die kollektivvertraglichen Mindestlöhne.

2. Normalwochenlohn ist der kollektivvertragliche Mindestlohn plus allen innerbetrieblichen gewährten Zulagen (ohne Nachtzuschlag).

3. Normalstundenlohn ergibt sich aus dem Normalwochenlohn, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit.

4. Gesamtwochenlohn ist der kollektivvertragliche Mindestlohn plus allen innerbetrieblichen gewährten Zulagen und dem allfälligen Nachtzuschlag.

5. Gesamtstundenlohn ergibt sich aus dem Gesamtwochenlohn, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit.

6. Umrechnungsfaktor von Wochenlohn auf Monatslohn wird mit 4,33 festgelegt.

7. Der Lohn unterliegt der freien Vereinbarung, darf aber nicht unter dem in der Lohntabelle enthaltenen kollektivvertraglichen Mindestlohn liegen.

8. Ständige Arbeiten sind im festen Wochenlohn herzustellen.

9. Ständig in der Nacht beschäftigte Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen erhalten pro Monat zwei bezahlte freie Nächte.

Wurde in dem betreffenden Monat vom Dienstnehmer krankheitshalber oder aufgrund unbezahlter Freizeitkonsumation nicht gearbeitet, so entfällt pro zwei nicht gearbeiteter Wochen eine freie Nacht.

Punktation vom 21. März 1986

10. Eintägige Aushilfen werden in der in den Sonderbestimmungen angegebenen Weise vergütet.

11. Bei Beginn eines Dienstverhältnisses nach einem Feiertag, der auf einen Montag fällt, oder bei Beendigung eines Dienstverhältnisses vor einem Feiertag, der auf den letzten Arbeitstag der Kalenderwoche fällt, darf aus diesem Grund kein Lohnabzug erfolgen.

§ 8 Abrechnung und Auszahlung

1. Die Auszahlung hat wöchentlich zu erfolgen. Es kann auch mit dem Betriebsrat vereinbart werden, dass sie für alle oder nur für Angehörige einer durch diesen Vertrag erfassten Sparte in längeren, bestimmten, regelmäßigen Zeitabschnitten, jedoch höchstens monatlich, vorgenommen wird. Fällt der Zahltag auf einen gesetzlichen Feiertag oder betriebsfreien Tag, ist die Auszahlung am letzten vorhergehenden Arbeitstag vorzunehmen.

2. Die Auszahlung hat so zu erfolgen, dass hiedurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.

3. Dem Dienstnehmer ist eine detaillierte Lohnabrechnung bei der Auszahlung seines Lohnes auszufolgen.

§ 9 Dienstverhinderung

1. Der Dienstnehmer behält seine Ansprüche auf das volle Entgelt, wenn er für eine verhältnismäßig kurze und notwendige, nachstehendes Höchstausmaß nicht

übersteigende Zeit aus einem der folgenden Gründe an der Dienstleistung verhindert ist:

a) 3 Arbeitstage bei eigener Hochzeit;

b) 3 Tage bei Todesfall der eigenen Familienangehörigen: Ehegatte(-in), Eltern oder Zieheltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder, Ziehkinder und Geschwister, Lebensgefährt(-in);

c) 2 Tage bei Wohnungswechsel mit Gründung eines eigenen Hausstands;

d) 1 Tag bei Entbindung der Ehefrau bzw Lebensgefährtin, bei Eheschließung der Kinder, bei plötzlicher schwerer Erkrankung der im Familienverband lebenden Angehörigen, sofern kein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht, bei Wohnungswechsel;

e) Inanspruchnahme eines Arztes oder die ambulato-
rische Behandlung nach Betriebsunfällen;

f) jede sonstige ambulatorische Behandlung in jenen Fällen, in denen es nicht möglich ist, diese in der Freizeit durchzuführen;

g) Erfüllung von öffentlich-rechtlichen Staatsbürgerpflichten allgemeiner Art (Zeugenschaft vor Gerichten und Verwaltungsbehörden, Tätigkeit als Schöffe, Geschworener, Laienrichter des Arbeitsgerichtes, Beisitzer des Schiedsgerichtes der Sozialversicherung, Beisitzer der Mietkommission), sofern nicht Anspruch auf anderweitige volle Vergütung der versäumten Arbeitszeit besteht. In die kollektivvertragliche Entschädigung ist die eventuelle anderweitig gewährte Vergütung einzurechnen.

Die Dienstverhinderung ist durch eine Bestätigung der zuständigen Stelle unverlangt nachzuweisen.

2. Die notwendige Freizeit für die in Punkt e) und g) angeführten Fälle ist auf ein Mindestmaß zu beschränken, das zu entschädigende Höchstausmaß beträgt 1 Arbeitstag pro Woche; im Falle des Punktes f) 6 Stunden pro Woche.

3. Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils gültigen

Fassung, sofern die Arbeitsverhältnisse vom Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht ausgenommen sind.

4. Nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches nach § 2 Abs 1 des EFZG erwirbt der Dienstnehmer nach einer Karenzzeit von 6 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit folgenden Anspruch:

a) Dauert die Erkrankung nur bis zu 3 Tagen, so gelangt der Gesamtwochenlohn unverändert zur Auszahlung.

b) Dauert die Erkrankung länger als 3 Tage, so gebühren dem Dienstnehmer in der 1. Krankheitswoche, ungeachtet der Krankheitstage, 48 Prozent des Gesamtwochenlohnes. In der 2. Krankheitswoche für jeden Krankheitstag in Betrieben mit einer 6-Tage-Arbeitswoche 8 Prozent des Gesamtwochenlohnes. In Betrieben mit einer 5-Tage-Arbeitswoche 9,6 Prozent des Gesamtwochenlohnes, wobei im letzteren Fall Krankheitstage, die auf Werktage fallen, an denen nicht gearbeitet wird (zumeist Samstage), bei der Berechnung des Entgelts unberücksichtigt bleiben.

c) Ein neuerlicher Anspruch im Sinne der Absätze a) und b) entsteht erst wieder nach einer weiteren Karenzzeit von 6 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit. Bei Arbeitsunfall gelten die Karenzen nicht.

5. Der Berechnung des Krankenentgelts ist der Durchschnitt der letzten 13 Gesamtwochenlöhne vor der Erkrankung zugrunde zu legen. Fällt in diese Periode eine Lohnveränderung so gilt der neue Lohn als Bemessungsgrundlage für alle 13 Wochen.

6. Wird das Dienstverhältnis während der Krankheit gelöst, bleibt der Anspruch auf den Krankheitsentgeltzuschuss gewahrt, sofern den Dienstnehmer kein Verschulden an der Lösung des Dienstverhältnisses trifft.

§ 10 Urlaub

1. Es gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

Punktation vom 21. März 1986

2. Begünstigte Personen (Invalide oder Gleichgestellte) im Sinne des Invalideneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen, sowie Opferbefürsorgte mit Ausweis haben außerdem in jeder Kategorie An-

spruch auf einen zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen.

Punktation vom 21. März 1986

3. Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

Für die Durchschnittsberechnung sind die letzten 13 Wochen heranzuziehen.

Punktation vom 21. März 1986

4. Während des Urlaubs ist eine Kündigung nur am Zahltag, wenn dies ein Feiertag sein sollte, am vorhergehenden Werktag der letzten Urlaubswoche zulässig.

Punktation vom 21. März 1986

5. Verlangt der Dienstgeber (im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer) eine Unterbrechung desurlaubes, so müssen vom Dienstgeber alle nachgewiesenen Spesen, die daraus entstehen, dem Dienstnehmer entschädigt werden.

Punktation vom 21. März 1986

§ 11 Urlaubsentgelt

1. Als Entgelt im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Dienstleistung von Dienstnehmer während des Urlaubs nicht in Anspruch genommen werden können. Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht: Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommensteuer befreit sind; ferner Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Dienstnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

2. Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung gelten auch Pauschalien (Überstunden- und Leistungspauschalien) sowie Leistungen für Überstunden,

die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn kein Urlaub angetreten worden wäre. Sind Letztere nicht feststellbar, so sind regelmäßig geleistete Überstunden bei der Entgeltbemessung in die Durchschnittsberechnung mit einzubeziehen (Überstunden sind dann regelmäßig geleistete, wenn sie in der überwiegenden Anzahl der Durchschnittsrechnungswochen – mindestens in sieben der letzten 13 Arbeitswochen – geleistet wurden).

3. Ist nicht feststellbar, welches Entgelt dem Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit gebührt hätte, wenn er nicht einen Urlaub angetreten hätte, so errechnet sich das fortzuzahlende Entgelt aus dem Durchschnitt des Entgelts, auf das der Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt Anspruch hatte.

4. Bei leistungsbezogenen Prämien bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausschluss der nur ausnahmsweise geleisteten Arbeiten.

§ 12 Urlaubszuschuss

1. Der Dienstnehmer erhält zusätzlich zu seinem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss von 5 Gesamtwochenlöhnen.

Der gegenüber dem Kollektivvertrag vom 31. Jänner 1977 erhöhte Urlaubszuschuss fällt erstmalig für das Dienstjahr an, das im Jahr 1982 beginnt.

2. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs zu bezahlen. Bei geteiltem Urlaub ist die aliquote Auszahlung des Urlaubszuschusses im Verhältnis zur Gesamturlaubsdauer zulässig.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb eines Dienstjahres nach Bezug des Urlaubszuschusses durch Kündigung des Dienstnehmers gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses mit so vielen Zweiundfünfzigstel zulässig, als volle Wochen auf das volle Dienstjahr fehlen. Dies gilt auch bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei gerechtfertigter Ent-

lassung. Dies gilt nicht bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung des gesetzlichen Pensionsanspruches.

3. Wird das Dienstverhältnis vor Konsumierung des Urlaubs gelöst, so ist jedem ständig beschäftigten Dienstnehmer der aliquote Teil (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) des Urlaubszuschusses auszubezahlen. Dies gilt nicht bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt.

4. Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist der Durchschnitt der letzten 13 Gesamtwochenlöhne vor dem Auszahlungstermin zugrunde zu legen. Fällt in diese Periode oder in die Urlaubszeit eine kollektivvertragliche Lohnveränderung, so gilt der neue Lohn als Berechnungsgrundlage für alle 13 Wochen.

§ 13 Weihnachtzuschuss

1. Alle unter den Kollektivvertrag fallenden Dienstnehmer haben Anspruch auf einen Weihnachtzuschuss von 5 Gesamtwochenlöhnen.
2. Scheidet ein länger als vier Wochen beschäftigter Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis, hat er Anspruch auf den aliquoten Teil des Weihnachtzuschusses.
Dies gilt nicht bei ungerechtfertigtem, vorzeitigem Austritt oder bei gerechtfertigter fristloser Entlassung.
3. Für die Berechnung des Weihnachtzuschusses gilt der 1. November als Stichtag.
4. Der Berechnung des Weihnachtzuschusses ist der Durchschnitt der letzten 13 Gesamtwochenlöhne zugrunde zu legen.
Fällt in diese Periode eine Lohnveränderung, so gilt der neue Lohn als Bemessungsgrundlage für alle 13 Wochen.

5. Der Weihnachtzuschuss ist spätestens Mitte November auszubezahlen.
Wird das Dienstverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres nach Bezug des Weihnachtzuschusses durch den Dienstnehmer gelöst, ist die Rückverrechnung des Weihnachtzuschusses mit so vielen Zweiundfünfzigsteln zulässig, als volle Wochen auf das volle Kalenderjahr fehlen.
Dies gilt auch bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei gerechtfertigter fristloser Entlassung.
Dies gilt nicht bei berechtigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches.

6. Stirbt ein Dienstnehmer, so ist der aliquote Teil des Weihnachtzuschusses den im Familienverband lebenden erbberechtigten Angehörigen, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, auszubehalten.

§ 14 Auflösung des Dienstverhältnisses

1. Bei Aushilfsbeschäftigung bis zu sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen ist die einseitige Lösung des Dienstverhältnisses stets am Schlusse der jeweiligen täglichen Arbeitszeit zulässig.
2. Bei Aushilfsbeschäftigung von mehr als einer Arbeitswoche ist die einseitige Lösung des Dienstverhältnisses nur am Ende der wöchentlichen Arbeitszeit zulässig.
3. Für länger als vier Wochen beschäftigte Dienstnehmer gelten die kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Eine Umgehung dieser Bestimmung durch Kündigungsverzicht (Revers) oder Lösung des Dienstverhältnisses am Schlusse der vierten Woche und Wiederaufnahme in der nächsten Woche ist unzulässig.
4. Erfolgt die Kündigung mittels Einschreibebrief, so muss das Datum des Aufgabebescheines spätestens der Kündigungstag sein.
5. Die beabsichtigte Kündigung gemäß Pkt 3 und 4 muss so zeitgerecht dem Betriebsrat mitgeteilt werden, dass dieser innerhalb 5 Tagen vor der beabsichtigten Kündigung hiezu Stellung nehmen kann. Mitteilungs- und Kündigungstag zählen nicht zur fünftägigen Frist.

6. Der Dienstgeber muss die Arbeitspapiere dem Dienstnehmer erst ausfolgen, wenn dessen Kündigungsfrist ordnungsgemäß beendet ist. Im Falle eines berechtigten vorzeitigen Austrittes hat dies unverzüglich zu geschehen. Entstehen dem Dienstnehmer durch die Nichtausfolgung finanzielle Nachteile, so hat diese der Dienstgeber dem Dienstnehmer zu ersetzen.

7. Die Kündigungsfristen für die Beendigung des Dienstverhältnisses, das länger als vier Kalenderwochen gedauert hat, durch den Dienstgeber betragen:

- 2 Wochen ... wenn das Dienstverhältnis länger als vier Kalenderwochen gedauert hat;
- 3 Wochen ... nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;
- 4 Wochen ... nach dem vollendeten 6. Dienstjahr;
- 6 Wochen ... nach dem vollendeten 10. Dienstjahr;
- 8 Wochen ... nach dem vollendeten 20. Dienstjahr;
- 10 Wochen ... nach dem vollendeten 25. Dienstjahr;
- 13 Wochen ... nach dem vollendeten 30. Dienstjahr.

Die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Dienstnehmer beträgt:

- 2 Wochen wenn das Dienstverhältnis länger als vier Kalenderwochen gedauert hat;
- 3 Wochen nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;
- 4 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr.

8. Während des Urlaubs ist eine Kündigung nur am Freitag, wenn dies ein Feiertag sein sollte, am vorhergehenden Werktag der letzten Urlaubswoche zulässig.

9. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer zur Erledigung der Formalitäten zur Erlangung eines neuen Dienstverhältnisses, sofern er durch die Dienstleistung daran verhindert ist, auf sein Verlangen in jeder Arbeitswoche ein Arbeitstag ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer stehen diesem dafür

während der Kündigungsfrist zwei Arbeitstage ohne Schmälerung des Entgelts zur Verfügung.

10. Die Auflösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung seitens des Dienstgebers während einer Dienstverhinderung, die durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde, darf nur so erfolgen, dass der Austrittstag frühestens mit jenem Ende der Woche zusammenfällt, in der der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 2 Abs 5 EFZG) endet.

§ 15 Abfertigung

1. Die Abfertigung gemäß § 23 Angestelltengesetz gebührt auch über die Fälle des § 23a Angestelltengesetz hinaus den Dienstnehmern, die mit Erreichung der allgemeinen und besonderen Anspruchsvoraussetzungen (ausgenommen das Nichtvorliegen einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung am Stichtag) für die Gewährung einer Alterspension gemäß §§ 253, 253a oder 253b ASVG, das Dienstverhältnis durch Kündigung beenden. Dies gilt auch bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Zuerkennung einer Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension sowie des Sonderruhegeldes gemäß Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz (BGBl 354/81).

Im Falle der Kündigung besteht dieser Anspruch nur dann, wenn das Dienstverhältnis vom Dienstnehmer unter Einhaltung der für den Dienstgeber gesetzlich oder vertraglich festgesetzten Kündigungsfristen aufgekündigt wird. § 23a Abs 4 Angestelltengesetz findet ebenfalls Anwendung.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Pension bzw das Sonderruhegeld auch tatsächlich in Anspruch genommen wird. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes.

2. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich die Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 Angestelltengesetz auf die volle Abfertigung gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz. Die Abfertigung gebührt seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war. Minderjährige gesetzliche Erben haben diesen Anspruch unabhängig davon, ob ein Unterhaltsanspruch zum Zeitpunkt des Ablebens besteht.

Der überlebende Ehegatte (die überlebende Ehegattin) hat Anspruch auf die volle Abfertigung gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz, unabhängig von dessen (deren) Geschlecht und unabhängig davon, ob er (sie) zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass

die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Dienstnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Der überlebende Ehegatte (die überlebende Ehegattin) eines im aktiven Dienste verstorbenen Dienstnehmers hat bei Zutreffen nachstehender Bedingungen statt der im Gesetz vorgeschriebenen Ansprüche auf jene Abfertigung Anspruch, die der Verstorbene beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gehabt hätte, wenn:

- die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Dienstnehmers geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Dienstnehmers mindestens drei volle Jahre gedauert hat; und
- der überlebende Ehegatte (die überlebende Ehegattin) mit dem Verstorbenen bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.

Dem überlebenden Ehegatten (der überlebenden Ehegattin) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:

- Der Tod des Dienstnehmers die Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles ist;
- in der Ehe ein Kind bereits geboren wurde oder die Witwe sich zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers im Zustand der Schwangerschaft befunden hat; oder
- wenn die Ehe, wann immer, geschlossen wurde, um ein außereheliches Kind zu legitimieren.

Gesetzliche Ansprüche unterhaltsberechtigter Personen auf die Hälfteabfertigung (§ 23 Abs 6 AngG) können durch den Anspruch des Ehegatten jedoch nicht geschmälert werden und schmälern daher gegebenenfalls den kollektivvertraglichen Anspruch des Ehegatten.

Sind zum Zeitpunkt des Ablebens keine unterhaltsberechtigten Erben vorhanden, so erhält die gesetzliche Abfertigung der Lebensgefährtin (die Lebensgefähr-

tin). Lebensgefährte (Lebensgefährtin) ist, wer mit dem Dienstnehmer bis zu dessen Tod durch mindestens drei Jahre hindurch in einer in wirtschaftlicher Hinsicht gleich einer Ehe eingerichteten Haushaltsgemeinschaft gelebt hat.

Die gebührende Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Entgeltes nicht übersteigt, bei Eintritt des Todesfalles fällig, der Rest wird vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe je eines Ist-Gehaltes ausgezahlt. Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Betriebes erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.

Zusatzvereinbarung vom 17. 3. 2010 / gültig ab 1. 4. 2010 (Dieser Punkt ist auf Todesfälle vor dem 1. 4. 2010 nicht anzuwenden.)

3. Abweichend von den Bestimmungen des § 23a Abs 3 des Angestelltengesetzes über die Inanspruchnahme der halben Abfertigung nach der Entbindung, kann im Falle eines Karenzurlaubes (§ 15 MschG) der Austritt spätestens innerhalb von neun Monaten nach der Niederkunft erklärt werden.

4. Der Berechnung des Betrages der Abfertigung ist der Durchschnitt der letzten 13 Gesamtwochenlöhne zugrunde zu legen.

Fällt in diese Periode eine Lohnveränderung, so gilt der neue Lohn als Berechnungsgrundlage für alle 13 Wochen.

5. Wechsel ins System der Abfertigung neu:

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestellten/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, ohne Angabe von Gründen, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gem § 97 Abs 1 Ziffer 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

Punktation vom 18. 2. 2003 / gilt ab 1. 4. 2003

§ 15a Anrechnung von Karenzen und Familienzeiten

Karenzzeiten aufgrund von Karenzen im Sinne der §§ 15 MSchG bzw 2 ff VKG werden auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, soweit sie beim selben Arbeitgeber angetreten wurden auch auf betriebszugehörigkeitszeitabhängige Ansprüche im Höchstausmaß von insgesamt 24 Monaten angerechnet. Beansprucht ein Dienstnehmer ab 1. 4. 2018 eine Familienzeit im Sinne des § 15b und tritt er den Dienst unmittelbar danach wieder an, erhält er Zeiten der Familienzeit bis zu einem Gesamtausmaß (Summe aus Karenzen und Familienzeit) von maximal 24 Monaten für die Bemessung aller dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet.

Zusatzvereinbarung vom 9. 4. 2018

Redaktionelle Anmerkung: Keine rückwirkende Anrechnung. Karenzzeiten vor dem 1. April 2018 werden weiterhin nur bis zum jeweils gültigen Höchstausmaß der Anrechnung im Zeitpunkt der Karenz angerechnet, durch diese Zusatzvereinbarung erfolgt keine nachträgliche Anrechnung.

Karenzzeiten aufgrund von Karenzen im Sinne der §§ 15 MSchG bzw 2 ff VKG werden auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, soweit sie beim selben Ar-

beitgeber angetreten wurden auch auf betriebszugehörigkeitszeitabhängige Ansprüche im Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.

Zusatzvereinbarung vom 12. 3. 2012 / gültig ab 1. 4. 2012

Karenzzeiten aufgrund von Karenzen im Sinne der §§ 15 ff MSchG bzw § 2 ff VKG werden auf alle dienstzeitenabhängigen Ansprüche, soweit sie beim selben Arbeitgeber angetreten wurden auch auf betriebszugehörigkeitsabhängige Ansprüche im Höchstausmaß von insgesamt 18 Monate angerechnet.

Zusatzvereinbarung vom 17. März 2010

Die erste Karenz im Sinne der §§ 15 ff MSchG bzw § 2 ff VKG, die beim selben Dienstgeber nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von mehr als drei Jahren angetreten und deren erstmaliger Antritt nach dem 1. April 2008 liegt, wird im Höchstausmaß von 12 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (Unfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet, sofern das Dienstverhältnis unmittelbar nach der Karenz fortgesetzt wird.

Zusatzvereinbarung vom 19. 5. 2008

§ 15b Familienzeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Abs 1 Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) und des Abs 2 dieser Bestimmung haben Dienstnehmer Anspruch auf Familienzeit gemäß Familienzeitbonusgesetz (idF BGBl I Nr 53/2016).

(2) Der Dienstnehmer hat die Inanspruchnahme der Familienzeit spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin unter Darlegung der anspruchsbegründenden Umstände bekanntzugeben. Beginn und Dauer (Abs 1) der Familienzeit sind zu ver-

einbaren. Erfolgt die Geburt des Kindes nach dem vereinbarten Beginn, so ersetzt der Geburtstermin den vereinbarten Termin. Erfolgt die Geburt vor dem prognostizierten Geburtstermin, so kann der Beginn einvernehmlich abgeändert werden.

(3) Die Familienzeit endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.

Zusatzvereinbarung vom 9. 4. 2018

§ 16 Jubiläumsgelder (Betriebserfahrungszulage)

Jeder Dienstnehmer erhält nach Vollendung einer Dienstzeit bei demselben Dienstgeber von 25 Jahren vier kollektivvertragliche Wochenlöhne, von 35 Jahren fünf kollektivvertragliche Wochenlöhne als einmaliges Jubiläumsgeld ausbezahlt.

Jene Dienstnehmer, die am 1. April 1982 eine ununterbrochene Dienstzeit bei demselben Dienstgeber von 35 Jahren überschritten haben, haben den Anspruch auf das Jubiläumsgeld in der Höhe von fünf kollektivvertraglichen Wochenlöhnen nach 40 Jahren ununterbrochener Dienstzeit, wobei aus Anlass der 35-jährigen Dienstzeit bereits erhaltene Jubiläumsgelder auch anrechenbar sind.

Werden innerbetrieblich zu den genannten Anlässen Jubiläumsgelder gewährt, sind diese bis zur obgenannten Höhe anrechenbar.

Der Inhalt dieses Punktes findet auf Jubiläen im Sinne des ersten Absatzes Anwendung, die ab 1. April 1982 eintreten.

Tritt mit 31. März 1992 außer Kraft.

Einführung einer Betriebserfahrungszulage

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 10, 15, 20 und 25 Jahren erhält jede(r) diesem Kollektivvertrag unterstehende Dienstnehmer(in) eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Mindestlohn der jeweiligen Lohnposition, in die der (die) Dienstnehmer(in) zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

Zusatzvereinbarung vom 12.03. 2012 / gültig ab 1. 4. 2012

2. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestlohn des (der) Dienstnehmers(in).

3. Werden durch andere Tätigkeiten Veränderungen in der zustehenden Lohnposition vorgenommen, so verändern sich betraglich auch die Betriebserfahrungszulagen.

4. Die angegebenen Jahre beziehen sich auf die Betriebszugehörigkeit zum selben Dienstgeber (inklusive bereits vorher angerechneter Vordienstzeiten), jedoch werden Lehrzeiten nicht mitgerechnet.

5. Der Anspruch auf die Betriebserfahrungszulage entsteht erstmalig, wenn eine der im Punkt 1. genannten Betriebszugehörigkeitszeiten ab dem 30. März 1992 eintritt.

Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das elfte oder sechzehnte Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

6. Die Betriebserfahrungszulage beträgt nach 10 und 15 Dienstjahren jeweils 3 Prozent, nach 20 und 25 Dienstjahren jeweils 1,5 Prozent.

(a) Sie steht in voller Höhe zu, wenn der (die) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt nur den kollektivvertraglichen Mindestlohn erhält.

(b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage u. dgl.) ausbezahlt, die weniger als drei Prozent (nach 20 und 25 Dienstjahren: 1,5 Prozent) des zustehenden kollektivvertraglichen Mindestlohnes betrug, so erhält der (die) Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus drei Prozent (nach 20 und 25 Dienstjahren: 1,5 Prozent) des zustehenden kol-

lektivvertraglichen Mindestlohnes (siehe Punkt 3.) minus halbe Überzahlung errechnet.

(c) Ist die Überzahlung höher als drei Prozent (nach 20 und 25 Dienstjahren: 1,5 Prozent), so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 1,5 Prozent (nach 20 und 25 Dienstjahren: 0,75 Prozent) des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Mindestlohnes (siehe Punkt 3.) als Betriebserfahrungszulage.

(d) [entfällt]

Zusatzvereinbarung vom 12. 3. 2012 / gültig ab 1. 4. 2012

7. Übergangsregelung für Jubiläumsgelder (§ 16).

Allen unter Punkt 6., lit d), angeführten Dienstnehmer (innen) gebührt eine Jubiläumszahlung bei Vollen- dung einer 25-jährigen beziehungsweise einer 35- jährigen Betriebszugehörigkeit laut nachfolgenden Bestimmungen:

a) Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 25. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 3 Kollektivvertrags-Wochenlöhne.

Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 24. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 1 Kollektivvertrags-Wochenlohn.

Fällt der (die) Dienstnehmer(in) unter die Bestimmun- gen des Punktes 6., lit c), so gebührt die Jubiläums- zahlung in folgender Form:

wenn er (sie) am 30. März 1992

im 25. Dienstjahr ist: 4 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 24. Dienstjahr ist: 3 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 23. Dienstjahr ist: 2 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 22. Dienstjahr ist: 1 Kollektivvertrags-
Wochenlohn.

b) Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 35. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 4 Kollektivvertrags-Wochenlöhne.

Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 34. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 2 Kollektivvertrags-Wochen- löhne.

Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 33. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 1 Kollektivvertrags-Wochen- lohn.

Fällt der (die) Dienstnehmer(in) unter die Bestimmun- gen des Punktes 6., lit c), so gebührt die Jubiläums- zahlung in folgender Form:

wenn er (sie) am 30. März 1992

im 35. Dienstjahr ist: 5 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 34. Dienstjahr ist: 4 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 33. Dienstjahr ist: 3 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 32. Dienstjahr ist: 2 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 31. Dienstjahr ist: 1 Kollektivvertrags-
Wochenlohn.

Vereinbarung vom 25. 3. 1992 / gültig ab 1. 4. 1992

(Nicht mehr aktuell)

§ 17 Schiedsgericht

1. Alle aus diesem Kollektivvertrag sich ergebenden Streitfälle unterliegen der Entscheidung des Schieds- gerichtes von folgender Zusammensetzung: Zwei Vertreter des Verbandes Österreichischer Zeitungshe- rausgeber und Zeitungsverleger und zwei Vertreter der Gewerkschaft, die insgesamt den im Streit befind- lichen Unternehmungen fern zu stehen haben. Sie ha- ben als fünftes Mitglied einen unparteiischen Vorsit- zenden zu bestimmen, der bei Stimmgleichheit ent- scheidet.

2. Bei Streitfällen aus dem Dienstverhältnis oder über kollektivvertragliche Rechte und Pflichten muss jede Partei der anderen gegenüber die ihr obliegende Lei- stung erfüllen, bis die zuständigen kollektivvertragli- chen Instanzen eine rechtskräftige Entscheidung ge- fällt haben. Der Zuwiderhandelnde verwirkt, unbe- schadet sonstiger Maßnahmen, den kollektivvertragli- chen Rechtsschutz. Der rechtskräftigen Entscheidung müssen sich beide Teile unterwerfen.

§ 18 Geltung des Vertrages

Der Vertrag ist auf unbestimmte Dauer geschlossen und tritt mit Wirkung vom 31. Jänner 1982 in Kraft.

§ 19 Kündigung des Vertrages

Der Vertrag kann hinsichtlich der tariflichen Bestimmungen (Mindestlöhne) unter Einhaltung einer vorhergehenden einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Kalendervierteljahr, hinsichtlich des übrigen Inhalts

(Mantelvertrag) mit einer Frist von sechs Monaten zu jedem Kalendervierteljahr gekündigt werden. Die Kündigung hat mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

SONDERBESTIMMUNGEN

Für die im Mantelvertrag § 2 (Persönlich) angeführten Berufssparten:

Expeditarbeiter, Maschinenwarte Redaktions- und Verwaltungsgehilfen Zusteller Austräger

gelten außer dem Mantelvertrag diese Sonderbestimmungen. Soweit sie ausdrücklich andere Vorschriften für einzelne Gruppen von Dienstnehmern abweichend vom Mantelvertrag enthalten, gelten nur diese Sonderbestimmungen.

Zusatzvereinbarung vom 19. 5. 2008 / gilt ab 19. 5. 2008

Für die im Mantelvertrag § 2 (Persönlich) angeführten Berufssparten Abschlichter und Lader sowie Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker gelten ausschließlich diese Sonderbestimmungen. Der Mantelvertrag gelangt nur zur Anwendung, wenn in den Sonderbestimmungen für eine dieser Berufssparten ausdrücklich auf den Mantelvertrag verwiesen wird.

Zusatzvereinbarung vom 10. 12. 2014 / gilt ab 1. 1. 2015

EXPEDITARBEITER, MASCHINENWARTE

1. Als Expeditarbeiter gelten Arbeitskräfte, die ausschließlich Tätigkeiten für den jeweiligen Tagesversand von Zeitungen und Zeitschriften durchzuführen haben. In diesem Zusammenhang sind alle Vor- und Beilagenarbeiten ohne separate Entschädigung zu leisten.

Als Maschinenwarte gelten Arbeitskräfte, die technische Anlagen, wie zum Beispiel Einsteckmaschinen, Adressiermaschinen, Sammelhefter, Paketier- und/oder Bindemaschinen sowie Schneidemaschinen selbstständig bedienen, einstellen, umstellen und überwachen.

Zusatzvereinbarung vom 19. 5. 2008 / gilt ab 19. 5. 2008

2. Aushilfsexpeditarbeiter erhalten pro Tag- bzw Nachtschicht bei Sechstageswoche ein Sechstel, bei Fünftageswoche ein Fünftel des Gesamtwochenlohnes plus 35 Prozent Zuschlag. Durch diesen 35-prozentigen Zuschlag sind alle aus diesem Arbeitsverhältnis resultierenden Ansprüche auf Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss oder Weihnachtzuschuss, freie Tage und die bezahlten Feiertage abgegolten.

3. Sollte es sich ausnahmsweise ergeben, dass ein bei einem Tagexpedit beschäftigter Dienstnehmer nach der Tagesarbeit zum Nachtexpedit herangezogen wird, ist ihm der nächste Tag frei zu geben und umgekehrt.

4. Für das händische Einlegen von fremden Beilagen wird pro 1000 Stück eine im Tarifvertrag festzulegende Vergütung gewährt. Eine Zusatzvergütung für erschwerte oder gesteckte Beilagen ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

REDAKTIONS- UND VERWALTUNGSGEHILFEN

Redaktions- und Verwaltungsgehilfen sind Dienstnehmer, die einfache Arbeiten in Redaktionen und Verwaltung leisten.

ZUSTELLER

1. Ein Zusteller ist ein Dienstnehmer, der gegen Wochenlohn, mit oder ohne eigenem Fahrzeug, die Zustellung und den Transport von Zeitungen, mit Ausnahme von Abonnenten-Direktzustellungen, besorgt.

2. Der Lohn im Tarifvertrag für Zusteller entspricht einer Arbeitsleistung von insgesamt 22 Stunden; bei Mehr- oder Minderleistung kann eine anteilmäßige Berechnung erfolgen.

3. Motorisierten Zustellern ist für die Zustellung mindestens 90 Prozent des Mindestsatzes des amtlichen Kilometergeldes zu bezahlen. Günstigere bestehende innerbetriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

4. Die Tätigkeit des Zustellers ist überwiegend das Zustellen von Zeitungen an die verschiedenen Verkaufs- und Verschleißstellen sowie die Anlieferung der Sonderkolportage.

5. Zusteller sind auch zur Übernahme von schriftlichen Übersiedlungsanzeigen (Adressänderungen), die von Abonnenten übergeben oder in Verschleißstellen hinterlegt werden, sowie von Bestellungen oder anderen Mitteilungen der Verschleißstellen an die Administration und umgekehrt zu deren raschster Weiterleitung verpflichtet.

6. Zusteller sind verpflichtet, die unverkauften Blätter aus ihrem Zustellrayon zurückzutragen und bei der Übernahme deren Anzahl zu kontrollieren.

7. Für das Zustellen von Beilagen-Zeitungen in Broschüren- oder Buchform sind fallweise in den Verlagen Vereinbarungen zu treffen.

8. Im Falle einer plötzlichen Erkrankung haben Zusteller unverzüglich das Unternehmen (Vertriebsleiter, Expeditior, Groß-, Bezirksexpeditior usw) zu verständigen und eine Vertretung namhaft zu machen. Das gilt auch bei Inanspruchnahme eines freien Tages wegen Dienstverhinderung (§ 9).

9. Die Zustellung hat durch das Personal persönlich besorgt zu werden, es darf sich nur mit Zustimmung der Unternehmensleitung oder deren Bevollmächtigten vertreten lassen.

10. Für Sonn- und Feiertagszusteller, die mit eigenem Kfz das Aufstellen und Einsammeln von Geräten samt Zeitungen an Sonn- und Feiertagen besorgen, sind innerbetriebliche Vereinbarungen zu treffen, sofern diese Personen Dienstnehmer sind.

AUSTRÄGER

1. Austräger sind Dienstnehmer, die die Zustellung eines kompletten Verlagsproduktes besorgen, und zwar gegen Provision an Abonnenten einschließlich des Inkassos beim Abonnenten sowie gegen festen Lohn an Verschleißer.

2. Für die dem Austräger übergebenen Beziehverzeichnisse, Zeitungstaschen und Haustorschlüssel übernimmt der Austräger folgende Verpflichtungen: Haftung, regelmäßige Führung der Beziehverzeichnisse und deren Geheimhaltung.

3. Austräger, die gegen Provision arbeiten und ihre Tätigkeit als Nacharbeit leisten (§ 4 Punkt 3), haben Anspruch auf 15 Prozent des monatlichen unermäßigten Abonnementpreises für tägliche zuzustellende Zeitungen.

Bei nicht täglicher Zustellung beträgt die Provision 15 Prozent des für dieses Abonnement festgelegten Abonnementpreises. Von dieser Provision gilt ein Drittel als Nachtzuschlag. Die Provision stellt das Entgelt für Zustellung und Inkasso dar.

4. Gelangen innerhalb der ersten zehn Tage eines Monats 80 Prozent der zu kassierenden Bezugsgelder zur Abrechnung, erhält der Austräger 1 Prozent dieses Betrages an Inkassoprämie.

5. In jenen Verlagen, wo Abonnementwerbepremien bezahlt werden, erhalten Austräger, die Abonnenten werben, eine mindestens ebenso hohe Werbepremie, wie sie Betriebsfremden seitens des Verlages gewährt wird.

6. Für räumlich ausgedehnte Rayone, die vom Unternehmen im Einverständnis mit dem Betriebsrat be-

stimmt werden, kann das Trägerpersonal eine Entschädigung als Erschwerniszulage erhalten.

Soweit es die Dienststrücksichten erfordern, erhalten Austräger Fahrkarten oder Fahrgeldentschädigung.

7. Für das Austragen der Morgenblätter an Sonn- und Feiertagen gelten die Bestimmungen des § 6 über Sonn- und Feiertagsarbeit nicht.

8. Die Punkte 5 bis 8 des Abschnittes „Zusteller“ gelten sinngemäß.

ABSCHLICHTER UND LADER

Zusatzvereinbarung vom 10. 12. 2014 / gilt ab 1. 1. 2015

1. Abschlichter und Lader

sind Dienstnehmer, die mit dem Abschlichten und dem Palettentransport (Laden) sämtlicher Zeitungs- und Zeitschriftenpakete nach den Bindemaschinen befasst sind. Für Abschlichter und Lader gelten die nachstehend angeführten Sonderbestimmungen grundsätzlich ausschließlich. Bestimmungen des Mantelvertrags und der zu diesem ergangenen Punktationen, Vereinbarungen und Zusatzvereinbarungen gelten nicht, ausgenommen es wird nachstehend ausdrücklich auf diese verwiesen.

2. Arbeitszeit:

§ 4 des Mantelvertrags kommt unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung vom 19. 5. 2008 und der zu § 4 des Mantelvertrags ergangenen Zusatzvereinbarung „Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden“ vom 26. März 1990 zur Anwendung. Für Dienstnehmer/innen, welche zur Sonntagsarbeit eingeteilt werden, tritt an Stelle der Wochenendruhe (§ 3 ARG) die Wochenruhe gemäß § 4 **ARG**.

3. Überstunden und Überstundenentlohnung:

Eine Überstunde liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Wochentagsüberstunden werden mit einem Zuschlag von 50 % vom Gesamtstundenlohn (wie in § 7.5 des Mantelvertrags definiert) vergütet. Die Vergütung von Überstunden an Sonn- und Feiertagen richtet sich ausschließlich nach dem folgenden Punkt 4. (unterhalb).

4. Sonn- und Feiertagsarbeit:

Sonn- und Feiertagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 100 % vom Gesamtstundenlohn (wie in § 7.5 des Mantelvertrags definiert) vergütet. Diese Entlohnung gebührt nur für die Arbeitsleistung, welche im Zeitraum von 24 Stunden, beginnend am Sonn- bzw. Feiertag ab 6:00 Uhr, endend am nächsten Tag 6:00 Uhr, erbracht wird. Erscheint am 2. Jänner, am Dienstag nach dem Ostermontag, am Dienstag nach dem Pfingstmontag, am 2. Mai oder am 26. oder

27. Dezember eine Zeitungsausgabe, so gebührt für jede am vorangegangenen Feiertag gearbeitete Stunde ein Zuschlag von weiteren fünf Prozent des Gesamtstundenlohnes.

5. Nacharbeit:

Es gilt § 4.3 des Mantelvertrags.

6. Urlaubsanspruch:

Für den Urlaub gilt das Bundesgesetz, BGBl. 390/1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung. Für die Berechnung des Entgeltes ist das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate zu Grunde zu legen.

7. Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheits- oder Unglücksfall:

In diesen Fällen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 399/1974 in der jeweils gültigen Fassung.

Für die Berechnung des Entgeltes ist das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate zu Grunde zu legen.

8. Urlaubszuschuss:

Alle Dienstnehmer/innen erhalten einmal im Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 5 Gesamtwochenlöhnen. Die Berechnung erfolgt auf Basis der im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor der Abrechnung wöchentlich geleisteten Normalarbeitsstunden, multipliziert mit dem fünffachen Gesamtstundenlohn (wie in § 7.5 des Mantelvertrags definiert). Bei Ein- bzw. Austritt während eines Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses. Der Urlaubszuschuss ist spätestens Mitte Juli eines Kalenderjahres auszubezahlen. Wenn der/die Dienstnehmer/in nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses, noch vor Ende des Kalenderjahres ausscheidet, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Teil des Urlaubszuschusses bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

9. Weihnachtzuschuss:

Alle Dienstnehmer/innen erhalten einmal im Kalenderjahr einen Weihnachtzuschuss in der Höhe von 5 Gesamtwochenlöhnen. Die Berechnung erfolgt auf Basis der im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor der Abrechnung wöchentlich geleisteten Normalarbeitsstunden, multipliziert mit dem fünffachen Gesamtstundenlohn (wie in § 7.5 des Mantelvertrags definiert). Bei Ein- bzw. Austritt während eines Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil des Weihnachtzuschusses.

Der Weihnachtzuschuss ist spätestens Mitte November eines Kalenderjahres auszubezahlen. Wenn der/die Arbeitnehmer/in, nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Weihnachtzuschusses, aber vor Ende des Kalenderjahres ausscheidet, ist

der verhältnismäßig zu viel bezahlte Teil des Weihnachtzuschusses bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

10. Betriebserfahrungszulage (BEZ):

Es gilt die Vereinbarung vom 25. März 1992 über die Einführung einer Betriebserfahrungszulage (zuletzt geändert durch die Zusatzvereinbarung vom 12.3.2012, zur Beurteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind Karenzzeiten im gemäß Zusatzvereinbarung vom 17. März 2010 anrechenbaren Ausmaß zu berücksichtigen).

11. Verfall von Ansprüchen:

Ansprüche des Arbeitgebers sowie der Dienstnehmer/innen aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Als Fälligkeitstag für Ansprüche der Dienstnehmer/innen gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

12. Auflösung des Dienstverhältnisses:

Es gilt § 14 des Mantelkollektivvertrags.

13. Begünstigungsklausel:

Günstigere innerbetriebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben.

KOMMISSIONIERER UND STÜTZPUNKT-LOGISTIKER

Zusatzvereinbarung vom 10. 12. 2014 / gilt ab 1. 1. 2015

1. Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker sind Dienstnehmer/innen, welche die Ware auf Stützpunkten oder Abwurfplätzen an Tourenfahrer im Bereich der SB (Selbstbedienung an Sonn- und Feiertagen) oder Hauszusteller ausgeben. Für Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker gelten die nachstehend angeführten Sonderbestimmungen ausschließlich. Bestimmungen des Mantelkollektivvertrages kommen nicht zur Anwendung

2. Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker können stundenweise beschäftigt werden und erhalten für jede geleistete Arbeitsstunde während der Zeit von 6:00 – 18:00 Uhr den Normalstundenlohn auf Basis einer 36 Stundenwoche.

3. Für geleistete Arbeitsstunden während der Zeit zwischen 18:00 und 6:00 Uhr ist ein 50 %iger Nachzuschlag, für Sonn- und Feiertagsarbeit ein 100%iger Zuschlag, jeweils zum Normalstundenlohn zu bezahlen.

4. Darüber hinaus gebührt bei stundenweiser Beschäftigung für jede geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag von 35 % des Normalstundenlohnes. Durch diesen 35 % Zuschlag sind alle aus diesem Dienstverhältnis resultierenden Ansprüche auf Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss oder Weihnachtzuschuss, freie Tage und die bezahlten Feiertage und sonstige Dienstverhinderungsgründe abgegolten.

5. Die Kündigungsfristen für die Beendigung eines Dienstverhältnisses, welches länger als vier Kalenderwochen gedauert hat, durch den Dienstgeber betragen:

2 Wochen, wenn das Dienstverhältnis länger als vier Kalenderwochen gedauert hat;

3 Wochen nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;
4 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr;
6 Wochen nach dem vollendeten 10. Dienstjahr;
8 Wochen nach dem vollendeten 20. Dienstjahr;
10 Wochen nach dem vollendeten 25. Dienstjahr;
13 Wochen nach dem vollendeten 30. Dienstjahr;

6. Die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den/die Dienstnehmer/in beträgt:

2 Wochen, wenn das Dienstverhältnis länger als vier Kalenderwochen gedauert hat;
3 Wochen nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;
4 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr.

VEREINBARUNG

für Expeditarbeiter bei den in Wien produzierten Zeitungsausgaben, die nach einem Sonntag oder Feiertag erscheinen.

VEREINBARUNG

Für Zeitungsausgaben, die nach einem Sonn- und Feiertag erscheinen, gelten folgende arbeits- und lohnrechtliche Regelungen:

a) Die Arbeitszeit beträgt drei Stunden. Der Arbeitszeitbeginn wird aufgrund der Betriebserfordernisse einvernehmlich festgelegt. Zur Vermeidung von Überstunden ist es gestattet, in Schichten zu je drei Stunden zu arbeiten.

b) Zur Expedition dieser Ausgaben werden in erster Linie die Dienstnehmer aus den eigenen Expediten, arbeitslose Expeditarbeiter oder Aushelfer der Sparte aus fremden Expediten herangezogen.

c) Dem Expeditarbeiter gebührt eine Entschädigung von 33 Prozent des Kollektivvertragslohnes eines bei Nacht beschäftigten Expeditarbeiters (Wiener Abkommen).

d) Dem Expeditarbeiter wird bei Überschreitung der dreistündigen Arbeitszeit für jede angefangene Viertelstunde eine Entschädigung von einer halben Stunde des Kollektivvertragslohnes eines Expeditarbeiters bezahlt (Gesamtwochenlohn plus 33 Prozent Entschädigung, geteilt durch die jeweilige Stundenanzahl der gesetzlichen Arbeitszeit = Stundenlohn).

e) Expeditarbeiter aus dem betriebseigenen Expeditpersonal erhalten bei siebenmaligem Erscheinen der Zeitung einen ganzen bezahlten freien Arbeitstag.

f) Erscheint nach einem dem Sonntag gleichgestellten Feiertag oder am 2. Mai eine solche Ausgabe, so gebührt jedem Dienstnehmer noch ein Zuschlag von fünf Prozent des Kollektivvertragslohnes eines Expeditarbeiters (Wiener Abkommen).

g) Bestehende Haus- und Qualifikationszulagen bleiben wirksam.

Wien, 31. Jänner 1982

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHERAUSGEBER UND ZEITUNGSVERLEGER

Julius Kainz

Präsident

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER

Herbert Bruna

Vorsitzender

Mag. Franz Ivan

Generalsekretär

Paul Krasa

Zentralsekretär

ANHANG

Punktationen und Zusatzvereinbarungen zum Kollektivvertrag für die ExpeditarbeiterInnen Österreich

PUNKTATION

über die am 21. März 1986 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger einerseits und der Gewerkschaft Druck und Papier andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung.

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 31. 3. 1986	
	mit AZV (38 Std.) Div.: 38	Teilzeitbeschäftigte Div.: 40
WIENER ABKOMMEN:		
Expeditarbeiter bei Tag und bei Nacht	2.662,-	2.725,-
Anfänger bei Nacht im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	2.353,-	2.410,-
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen	2.229,-	2.282,-
Zusteller im Bundesland Wien, auch wenn nur ein Teil ihrer Tour in das Bundesland fällt, bei Tag und bei Nacht	1.121,-	
Zusteller im übrigen Bundesgebiet bei Tag und bei Nacht	1.105,-	
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen pro 1000 Stück		101,5
BUNDESLÄNDERABKOMMEN:		
Expeditarbeiter bei Tag	2.662,-	2.725,-
Expeditarbeiter bei Nacht .	2.353,-	2.410,-
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen	2.229,-	2.282,-
Zusteller bei Tag	1.105,-	
Zusteller bei Nacht (811,- + 74,-)	885,-	
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen pro 1000 Stück		75,-

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zu dem gleichen Zeitpunkt um den Schillingbetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1 ergibt, sofern innerbetrieblich nichts anderes schriftlich vereinbart ist.

3. Die Positionen für Betriebe mit 40 Wochenstunden (Zusatzvereinbarung aus 1985) werden nicht mehr in die Lohntabelle aufgenommen. Sie bleiben jedoch bestehen und betragen: S 2.757,-, S 2.439,-, S 2.309,- (die ersten drei Positionen obiger Tabellen).

4. Der § 10 des Kollektivvertrages wird wie folgt neu formuliert:

„**1.** Es gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

2. Begünstigte Personen (Invalide oder Gleichgestellte) im Sinne des Invalideneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen, sowie Opferbefürsorgte mit Ausweis haben außerdem in jeder Kategorie Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen.

3. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Für die Durchschnittsberechnung sind die letzten 13 Wochen heranzuziehen.

4. Während des Urlaubs ist eine Kündigung nur am Zahltag, wenn dies ein Feiertag sein sollte, am vorhergehenden Werktag der letzten Urlaubswoche zulässig.

5. Verlangt der Dienstgeber (im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer) eine Unterbrechung des Urlaubs, so müssen vom Dienstgeber alle nachgewiesenen Spesen, die daraus entstehen, dem Dienstnehmer entschädigt werden.“

5. In § 7 Punkt 9 des Kollektivvertrages wird der zweite Absatz wie folgt ergänzt:

„Wurde in dem betreffenden Monat vom Dienstnehmer krankheitshalber oder aufgrund unbezahlter Freizeitkonsumation nicht gearbeitet, so entfällt pro zwei nicht gearbeiteter Wochen eine freie Nacht.“

6. § 3, Punkt 6. 2. Absatz und § 6, Punkt 11, treten außer Kraft.

Wien, am 21. März 1986

Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger

Der Präsident:
Komm.-Rat Julius Kainz

Der Generalsekretär:
Mag. Franz Ivan

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Druck und Papier

Der Vorsitzende:
Herbert Bruna

Der Zentralsekretär:
Franz Murmann

PUNKTATION

über die am 19. März 1992 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger einerseits und der Gewerkschaft Druck und Papier andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung.

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 30.3. 1992 (1.4. 1992) mit AZV (36 Std.) Div.: 36
Expeditarbeiter bei Tag und bei Nacht in Wien und Expeditarbeiter bei Tag in den übrigen Bundesländern	3.566,-
Expeditarbeiter bei Nacht in den übrigen Bundesländern	3.252,-
Anfänger bei Nacht im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	3.148,-
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	2.983,-
Zusteller bei Tag und bei Nacht	1.508,-
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	137,-

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Schillingbetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich nichts anderes vereinbart ist.

3. Die Position „Expeditarbeiter bei Nacht in den übrigen Bundesländern“ wird in drei Etappen an die entsprechende Position der Expeditarbeiter in Wien angeglichen, und zwar 1993 um ein Drittel, 1994 um die Hälfte der Differenz zwischen den beiden Positionen; 1995 erfolgt die totale Angleichung.

4. Der § 10 „Anerkennung der Betriebserfahrung“ des Mantelvertrages des grafischen Gewerbes wird sinngemäß übernommen.

5. Diese Vereinbarung tritt mit 30. März 1992 in Kraft.

Wien, am 19. März 1992

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHER AUSGEBER UND VERLEGER	
Der Präsident	Der Generalsekretär
Dkfm. Dr. Werner Schrotta	Dr. Walter Schaffelhofer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER	
Der Vorsitzende	Der Zentralsekretär
Herbert Bruna	Franz Murmann

PUNKTATION

über die am 18. Februar 2003 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der Gewerkschaft Druck und Papier andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung.

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig in € ab 31. 3. bzw 1. 4. 2003 mit AZV (36 Std.), Div.: 36
Expeditarbeiter	353,38
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	309,46
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	292,74
Zusteller	148,75
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	13,62

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den EURO-Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

Wien, am 18. Februar 2003

3. Diese Vereinbarung tritt mit 31. März bzw 1. April 2003 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

Änderung § 15 Abfertigung

4. Ergänzung zu § 15 (neuer Absatz 5):

„Wechsel ins System der Abfertigung neu:

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestellten/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, ohne Angabe von Gründen, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gem § 97 Abs 1 Ziffer 26 ArbVG (Festlegung der Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.“

Geltungsbeginn

Diese Vereinbarung tritt mit 1. April 2003 in Kraft.

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN	
Der Präsident	Der Generalsekretär
Franz Ivan	Dr. Walter Schaffelhofer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND	
GEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER	
Der Vorsitzende	Der Zentralsekretär
Franz Bittner	Gerhard Hennerbichler

PUNKTATION

über die am 17. März 2010 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der GPA, Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung.

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 1. 4. bzw 6. 4. 2010 mit AZV (36 Std.), Div.: 36 in €
Expeditarbeiter, Maschinenwarte	416,42
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	365,73
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	345,96
Zusteller	175,79
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	16,06

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Eurobetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

3. Diese Vereinbarung tritt mit 1. bzw 6. April 2010 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

4. Darüber hinaus wurden Änderungen im Rahmenrecht in einer Zusatzvereinbarung festgehalten.

Wien, am 17. März 2010

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

PUNKTATION

über die am 12. März 2012 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der GPA-djp andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung.

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 1. 4. bzw 2. 4. 2012 mit AZV (36 Std.), Div.: 36 in €
Expeditarbeiter, Maschinenwarte	442,00
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	388,17
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	367,19
Zusteller	186,57
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	17,05

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Eurobetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

3. Diese Vereinbarung tritt mit 1. bzw 2. April 2012 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

4. Darüber hinaus wurden Änderungen im Rahmenrecht in einer Zusatzvereinbarung festgehalten.

Wien, am 12. März 2012

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

GEWERKSCHAFT DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

PUNKTATION

über die am 2. April 2013 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der GPA-djp andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 1. 4. 2013 mit AZV (36 Std.) Div.: 36 in €
Expeditarbeiter, Maschinenwarte	454,38
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	399,04
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	377,47
Zusteller	191,79
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	17,53

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Eurobetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

3. Diese Vereinbarung tritt rückwirkend mit 1. April 2013 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

Wien, am 2. April 2013

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

GEWERKSCHAFT DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

PUNKTATION

über die am 25. April 2014 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der GPA-djp andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung:

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 1. 4. 2014 mit AZV (36 Std.) Div. 36 in €/Woche
Expeditarbeiter, Maschinenwarte	465,06
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	408,42
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	386,72
Zusteller	196,49
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	17,96 pro 1.000 Stück.

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Eurobetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

3. Die Verhandlungspartner sind übereingekommen, Gespräche über eine Neufassung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

4. Diese Vereinbarung tritt rückwirkend mit 1. April 2014 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

Wien, am 25. April 2014

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

GEWERKSCHAFT DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

PUNKTATION

über die am 4. März 2015 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der GPA-djp andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung:

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 1. 4. 2015 mit AZV (36 Std.) Div. 36 in €/Woche
Expeditarbeiter, Maschinenwarte	474,36
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	416,59
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	394,45
Zusteller	200,42
Abschlichter und Lader, Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker	330,48
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	18,32 pro 1.000 Stück.

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Eurobetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

3. Diese Vereinbarung tritt mit 1. April 2015 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

Wien, am 4. März 2015

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

GEWERKSCHAFT DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

PUNKTATION

über die am 3. März 2016 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der GPA-djp andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung:

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 1. 4. 2016 mit AZV (36 Std.) Div. 36 in €/Woche
Expeditarbeiter, Maschinenwarte	481,00
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	422,42
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	399,97
Zusteller	203,23
Abschlichter und Lader, Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker	335,11
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	18,58 pro 1.000 Stück.

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Eurobetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

3. Diese Vereinbarung tritt mit 1. April 2016 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

Wien, am 3. März 2016

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

GEWERKSCHAFT DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

PUNKTATION

über die am 8. März 2017 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der GPA-djp andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Maschinenworte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung:

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 1. 4. 2017 mit AZV (36 Std.), Div. 36 in €/Woche
Expeditarbeiter, Maschinenwarte	487,73
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	428,33
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	405,56
Abschlichter und Lader, Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker	339,80
	Gültig ab 1. 4. 2017 mit AZV (22 Std.), Div. 22 in €/Woche
Zusteller	211,70
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	18,84 pro 1.000 Stück.

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Eurobetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

3. Diese Vereinbarung tritt mit 1. April 2017 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

Wien, am 8. März 2017

Für den Verband Österreichischer Zeitungen

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung**

PUNKTATION

über die am 27. März 2018 zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und der GPA-djp andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Maschinenwarte, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger getroffene Vereinbarung:

1. Die Lohntabellen zum Kollektivvertrag erfahren folgende Änderungen:

	Gültig ab 1. 4. 2018 mit AZV (36 Std.), Div. 36 in €/Woche
Expeditarbeiter, Maschinenwarte	500,90
Anfänger im 1. Jahr ihrer Tätigkeit	439,89
Redaktions- und Verwaltungsgehilfen ..	416,51
Abschlichter und Lader, Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker	348,97
	Gültig ab 1. 4. 2018 mit AZV (22 Std.), Div. 22 in €/Woche
Zusteller	217,42
Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen	19,35 pro 1.000 Stück.

2. Die innerbetrieblichen Istlöhne werden zum gleichen Zeitpunkt um den Eurobetrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohnposition nach Punkt 1. ergibt, sofern innerbetrieblich keine Besserstellung vereinbart ist.

3. Diese Vereinbarung tritt mit 1. April 2018 in Kraft und gilt für die Dauer von 12 Monaten.

Wien, am 9. April 2018

Für den Verband Österreichischer Zeitungen

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung**

ZUSATZVEREINBARUNG

zum Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger,

abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Druck und Papier.

I. PRÄAMBEL

Die beiden Vertragsparteien stellen fest: Sinn und Zweck dieser Vereinbarung ist es, den durch die tech-

nologischen Veränderungen spezifisch im Expedit möglichen Arbeitsplatzverlusten vorzubeugen.

II. VERKÜRZUNG DER ARBEITSZEIT AUF 36 STUNDEN

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab 2. April 1990 im Rahmen des Kollektivvertrags für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger – mit Ausnahme der Zusteller und Austräger – 36 Stunden. Der Lohn und Tarifvertrag für Zusteller entspricht einer Arbeitsleistung von insgesamt 20 Stunden; bei Mehrarbeit oder Minderleistung kann eine anteilmäßige Berechnung erfolgen.

2. Der Divisor für die Ermittlung des Normal- bzw. Gesamtstundenlohnes beträgt 36.

3. Alle kollektivvertraglich geregelten Pausen bleiben unverändert aufrecht.

4. Die auf die gesetzliche Arbeitszeit (das sind 40 Stunden) fehlende Zeit ist bei Bedarf nach Mehrarbeit pro Woche zu leisten.

Stehen der Leistung dieser Mehrstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers entgegen, so kann die Mehrarbeit nicht beansprucht werden. In diesem Fall stellt die Verweigerung der Leis-

tung dieser Mehrstunden keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar.

Ab 2. April 1990 ist die 39. Stunde pro Kalenderwoche wie eine Überstunde zu entlohnen; ab 1. April 1991 gilt dies für die 38. Stunde pro Kalenderwoche und ab 1. April 1992 wird auch die 37. Stunde pro Kalenderwoche wie eine Überstunde nach § 5 Absatz 3 des Kollektivvertrages zu entlohnen sein.

Mehrarbeitsstunden (das sind die 37. bzw. 38. Stunde pro Kalenderwoche) sind in dem Zeitraum, für den kein Überstundenzuschlag gebührt, in Freizeit im Verhältnis 1 : 1 abzugelten. Sie können nur mit Zustimmung des Betriebsrates in Geld abgegolten werden. Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen stundenweise, tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres nach der Leistung zu erfolgen.

5. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Nettoarbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Bei einer solchen gesetzlichen Regelung verliert der Punkt 4 seine Gültigkeit, soweit der Gesetzgeber eine günstigere Regelung vorsieht.

III.

Diese Vereinbarung tritt mit 2. April in Kraft. Über Wunsch der VÖZ werden Gespräche über eine Neuordnung der Pausenregelung aufgenommen. Die

Gewerkschaft behält sich für diesen Fall vor, auch andere KV-Materien (zB eine Vereinheitlichung der Expeditarbeiterlöhne) zur Sprache zu bringen.

Wien, am 26. März 1990

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHERAUSGEBER UND ZEITUNGSVERLEGER

Der Präsident:

Dkfm. Herbert Binder

Der Generalsekretär:

Mag. Franz Ivan

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER

Der Vorsitzende:

Herbert Bruna

Der Zentralsekretär:

Franz Murmann

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger einerseits und der Gewerkschaft Druck und Papier andererseits, betreffend den Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger.

Einführung einer Betriebserfahrungszulage

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 und 15 Jahren erhält jede(r) diesem Kollektivvertrag unterstehende Dienstnehmer(in) eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Mindestlohn der jeweiligen Lohnposition, in die der (die) Dienstnehmer(in) zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestlohn des (der) Dienstnehmers(in).

3. Werden durch andere Tätigkeiten Veränderungen in der zustehenden Lohnposition vorgenommen, so verändern sich betraglich auch die Betriebserfahrungszulagen.

4. Die angegebenen Jahre beziehen sich auf die Betriebszugehörigkeit zum selben Dienstgeber (inklusive bereits vorher angerechneter Vordienstzeiten), jedoch werden Lehrzeiten nicht mitgerechnet.

5. Der Anspruch auf die Betriebserfahrungszulage entsteht erstmalig, wenn eine der im Punkt 1. genannten Betriebszugehörigkeitszeiten ab dem 30. März 1992 eintritt.

Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das elfte oder sechzehnte Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

6. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 3 Prozent.

a) Sie steht in voller Höhe zu, wenn der (die) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt nur den kollektivvertraglichen Mindestlohn erhält.

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl.) ausbezahlt, die weniger als drei Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Mindestlohnes betrug, so erhält der (die) Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus drei Prozent des

zustehenden kollektivvertraglichen Mindestlohnes (siehe Punkt 3.) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als drei Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 1,5 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Mindestlohnes (siehe Punkt 3.) als Betriebserfahrungszulage.

d) Allen Dienstnehmer(innen), die am 30. März 1992 bereits länger als 15 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, steht eine Betriebserfahrungszulage (nämlich die nach 15 Jahren) nach den vorstehenden Bestimmungen des Punktes 6., lit a) bis c), jedenfalls ab der 14. Lohnwoche des Jahres 1992 zu.

7. Übergangsregelung für Jubiläumsgelder (§ 16).

Allen unter Punkt 6., lit d), angeführten Dienstnehmer(innen) gebührt eine Jubiläumzahlung bei Vollendung einer 25-jährigen beziehungsweise einer 35-jährigen Betriebszugehörigkeit laut nachfolgenden Bestimmungen:

a) Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 25. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 3 Kollektivvertrags-Wochenlöhne.

Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 24. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 1 Kollektivvertrags-Wochenlohn.

Fällt der (die) Dienstnehmer(in) unter die Bestimmungen des Punktes 6., lit c), so gebührt die Jubiläumzahlung in folgender Form:

wenn er (sie) am 30. März 1992

im 25. Dienstjahr ist: 4 Kollektivvertrags-Wochenlöhne,

im 24. Dienstjahr ist: 3 Kollektivvertrags-Wochenlöhne,

im 23. Dienstjahr ist: 2 Kollektivvertrags-Wochenlöhne,

im 22. Dienstjahr ist: 1 Kollektivvertrags-Wochenlohn.

b) Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 35. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 4 Kollektivvertrags-Wochenlöhne.

Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 34. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 2 Kollektivvertrags-Wochenlöhne.

Befindet sich der (die) Dienstnehmer(in) am 30. März 1992 im 33. Dienstjahr und wird nach Punkt 6., lit a) oder b), vorgegangen: 1 Kollektivvertrags-Wochenlohn.

Fällt der (die) Dienstnehmer(in) unter die Bestimmungen des Punktes 6., lit c), so gebührt die Jubiläumsszahlung in folgender Form:

wenn er (sie) am 30. März 1992

im 35. Dienstjahr ist: 5 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 34. Dienstjahr ist: 4 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 33. Dienstjahr ist: 3 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 32. Dienstjahr ist: 2 Kollektivvertrags-
Wochenlöhne,

im 31. Dienstjahr ist: 1 Kollektivvertrags-
Wochenlohn.

Der § 16 des Kollektivvertrages für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger in der Fassung IV/82 tritt mit 31. März 1992 außer Kraft.

Wien, am 25. März 1992

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHERAUSGEBER UND VERLEGER

Der Präsident

Dkfm. Dr. Werner Schrotta

Der Generalsekretär

Dr. Walter Schaffelhofer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER

Der Vorsitzende

Herbert Bruna

Der Zentralsekretär

Franz Murmann

ZUSATZVEREINBARUNG

zum Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger

abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Änderung „Maschinenwarte“

1. Der Titel des Kollektivvertrages (siehe oben), die Einleitung zu den Sonderbestimmungen, im § 2 Persönlicher Geltungsbereich, in der Überschrift zum Punkt Expeditarbeiter sowie in den Lohn Tabellen wird hinter dem Wort „Expeditarbeiter“ eingefügt „Maschinenwarte“.

Änderung Sonderbestimmungen Expeditarbeiter

2. In den Sonderbestimmungen Expeditarbeiter wird in Punkt 1. ein letzter Satz hinzugefügt:

„Als Maschinenwarte gelten Arbeitskräfte, die technische Anlagen wie zum Beispiel Einsteckmaschinen, Adressiermaschinen, Sammelhefter, Paketier- und/oder Bindemaschinen sowie Schneidemaschinen selbstständig bedienen, einstellen, umstellen und überwachen.“

Änderung § 4 Arbeitszeit

3. Dem § 4 wird ein Punkt 8. hinzugefügt:

„**8.** Für Arbeitnehmer, die bei der Herstellung oder beim Vertrieb von Tageszeitungen und Montagfrühblättern beschäftigt sind, ist gemäß § 5 (6) ARG eine

Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit auf 24 Stunden zulässig, wenn in einem vierwöchigen Durchrechnungszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert ist. § 5 (2) ARG dritter Satz (wonach für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeiten von 36 Stunden nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden dürfen) gilt sinngemäß.

Weiters kann die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs 2 AZG bei Bedarf von 11 Stunden auf 8 Stunden verkürzt werden, wobei die Erholung der betroffenen Arbeitnehmer durch die nach § 7 des Kollektivvertrages zusätzlich zu bezahlenden freien Zeiten sichergestellt ist.“

Neuer § 15a Anrechnung von Karenzen

4. Ein § 15a Anrechnung von Karenzen wird nach § 15 eingefügt:

„Die erste Karenz im Sinne der §§ 15 ff MSchG bzw § 2 ff VKG, die beim selben Dienstgeber nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von mehr als 3 Jahren angetreten und deren erstmaliger Antritt nach dem 1. April 2008 liegt, wird im Höchstausmaß von 12 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet, sofern das Dienstverhältnis unmittelbar nach der Karenz fortgesetzt wird.“

Wien, am 19. Mai 2008

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

DDr. Horst Pirker

Mag. Gerald Grünberger

Präsident

Verbandsgeschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wolfgang Katzian

Mag.^a Claudia Kral-Bast

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiterin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Franz Bittner

Christian Schuster

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

ZUSATZVEREINBARUNG

zum Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger

abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Änderung § 15 Abfertigung

1. Der Wortlaut des § 15 Punkt 2. des Kollektivvertrags vom 31. 1. 1982 in der geltenden Fassung wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„**2.** Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich die Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 Angestelltengesetz auf die volle Abfertigung gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz. Die Abfertigung gebührt seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war. Minderjährige gesetzliche Erben haben diesen Anspruch unabhängig davon, ob ein Unterhaltsanspruch zum Zeitpunkt des Ablebens besteht.

Der überlebende Ehegatte (die überlebende Ehegattin) hat Anspruch auf die volle Abfertigung gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz, unabhängig von dessen (deren) Geschlecht und unabhängig davon, ob er (sie) zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Dienstnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Der überlebende Ehegatte (die überlebende Ehegattin) eines im aktiven Dienste verstorbenen Dienstnehmers hat bei Zutreffen nachstehender Bedingungen statt der im Gesetz vorgeschriebenen Ansprüche auf jene Abfertigung Anspruch, die der Verstorbene beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gehabt hätte, wenn:

- die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Dienstnehmers geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Dienstnehmers mindestens drei volle Jahre gedauert hat; und
- der überlebende Ehegatte (die überlebende Ehegattin) mit dem Verstorbenen bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.

Dem überlebenden Ehegatten (der überlebende Ehegattin) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:

- Der Tod des Dienstnehmers die Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles ist;

- in der Ehe ein Kind bereits geboren wurde oder die Witwe sich zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers im Zustand der Schwangerschaft befunden hat; oder
- wenn die Ehe, wann immer, geschlossen wurde, um ein außereheliches Kind zu legitimieren.

Gesetzliche Ansprüche unterhaltsberechtigter Personen auf die Hälfteabfertigung (§ 23 Abs 6 AngG) können durch den Anspruch des Ehegatten jedoch nicht geschmälert werden und schmälern daher gegebenenfalls den kollektivvertraglichen Anspruch des Ehegatten.

Sind zum Zeitpunkt des Ablebens keine unterhaltsberechtigten Erben vorhanden, so erhält die gesetzliche Abfertigung der Lebensgefährtin (die Lebensgefährtin). Lebensgefährtin (Lebensgefährtin) ist, wer mit dem Dienstnehmer bis zu dessen Tod durch mindestens drei Jahre hindurch in einer in wirtschaftlicher Hinsicht gleich einer Ehe eingerichteten Haushaltsgemeinschaft gelebt hat.

Die gebührende Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Entgeltes nicht übersteigt, bei Eintritt des Todesfalles fällig, der Rest wird vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe je eines Ist-Gehaltes ausgezahlt. Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Betriebes erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.“

Änderung § 15a Anrechnung von Karenzen

2. Der Wortlaut des durch die Zusatzvereinbarung vom 19. Mai 2008 in den Kollektivvertrag eingefügten § 15a wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„Karenzzeiten aufgrund von Karenzen im Sinne der §§ 15 MSchG bzw 2 ff VKG werden auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, soweit sie beim selben Arbeitgeber angetreten wurden, auch auf betriebszugehörigkeitszeitabhängige Ansprüche im Höchstausmaß von insgesamt 18 Monaten angerechnet.“

3. In-Kraft-Treten und Übergangsbestimmungen

Diese Regelungen treten mit 1. April 2010 in Kraft.

Punkt 1. ist auf Todesfälle vor dem 1. April 2010 nicht anzuwenden.

Von Karenzzeiten vor dem 1. April 2010 wird nur die erste Karenz und nur bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet.

Wien, 17. März 2010

ZUSATZVEREINBARUNG

zum Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger

abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Änderung § 15a Anrechnung von Karenzen

1. Der Wortlaut des § 15a in der Fassung der Zusatzvereinbarung vom 17. März 2010 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„Karenzzeiten aufgrund von Karenzen im Sinne der §§ 15 MSchG bzw 2 ff VKG werden auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, soweit sie beim selben Arbeitgeber angetreten wurden, auch auf betriebszugehörigkeitszeitabhängige Ansprüche im Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.“

Änderung der Vereinbarung vom 25. März 1992

2. Die Vereinbarung vom 25. März 1992 betreffend Einführung einer Betriebserfahrungszulage wird wie folgt geändert:

Punkt 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„Nach einer Betriebszugehörigkeit von 10, 15, 20 und 25 Jahren erhält jede(r) diesem Kollektivvertrag unterstehende Dienstnehmer(in) eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Mindestlohn der jeweiligen Lohnposition, in die der (die) Dienstnehmer(in) zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.“

Punkt 6. wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„Die Betriebserfahrungszulage beträgt nach 10 und 15 Dienstjahren jeweils 3 Prozent, nach 20 und 25 Dienstjahren jeweils 1,5 Prozent.“

Wien, 12. März 2012

(a) Sie steht in voller Höhe zu, wenn der (die) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt nur den kollektivvertraglichen Mindestlohn erhält.

(b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage u dgl) ausbezahlt, die weniger als drei Prozent (nach 20 und 25 Dienstjahren: 1,5 Prozent) des zustehenden kollektivvertraglichen Mindestlohnes betrug, so erhält der (die) Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus drei Prozent (nach 20 und 25 Dienstjahren: 1,5 Prozent) der zustehenden kollektivvertraglichen Mindestlohnes (siehe Punkt 3.) minus halbe Überzahlung errechnet.

(c) Ist die Überzahlung höher als drei Prozent (nach 20 und 25 Dienstjahren: 1,5 Prozent), so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 1,5 Prozent (nach 20 und 25 Dienstjahren: 0,75 Prozent) des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Mindestlohnes (siehe Punkt 3.) als Betriebserfahrungszulage.“

(d) [entfällt]

3. In-Kraft-Treten und Übergangsbestimmungen

Diese Regelungen treten mit 1. April 2012 in Kraft.

Karenzzeiten vor dem 1. April 2012 werden nur bis zum Höchstausmaß von 18 Monaten angerechnet.

ZUSATZVEREINBARUNG

zum Kollektivvertrag für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger

abgeschlossen zwischen dem **Verband Österreichischer Zeitungen** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der**

Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, andererseits.

PRÄAMBEL

Übereinstimmend halten die Vertragsparteien fest, dass durch die Aufnahme der neuen Sonderbestimmungen - mit Wirkung ab 1. 1. 2015 - wirtschaftliche Rahmenbedingungen für die Verrichtung der Tätigkeiten der Abschlichter und Lader sowie der Kommissio-

nierer und Stützpunkt-Logistiker innerhalb des oben bezeichneten Kollektivvertrages geschaffen werden und dies zur Vermeidung weiterer Auslagerungen wesentlich beiträgt.

I. ÄNDERUNGEN IM § 2 GELTUNGSBEREICH

In § 2 wird dem letzten Absatz („Persönlich:“ folgender letzter Satz hinzugefügt:

„Die Sonderbestimmungen, nicht jedoch der Mantelvertrag, gelten überdies für Abschlichter und Lader sowie für Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker;

Bestimmungen des Mantelvertrags kommen für diese Dienstnehmer nur zur Anwendung soweit in den Sonderbestimmungen ausdrücklich auf den Mantelvertrag verwiesen wird.“

II. ÄNDERUNG DER SONDERBESTIMMUNGEN

1. Dem allgemeinen Teil der Sonderbestimmungen wird folgender Absatz hinzugefügt:

„Für die im Mantelvertrag § 2 (Persönlich) angeführten Berufssparten Abschlichter und Lader sowie Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker gelten ausschließlich diese Sonderbestimmungen. Der Mantelvertrag gelangt nur zur Anwendung, wenn in den Sonderbestimmungen für eine dieser Berufssparten ausdrücklich auf den Mantelvertrag verwiesen wird.“

2. Die Sonderbestimmungen werden nach dem Kapitel „Austräger“ um ein Kapitel Abschlichter und Lader wie folgt ergänzt:

„ABSCHLICHTER UND LADER

1. Abschlichter und Lader sind Dienstnehmer, die mit dem Abschlichten und dem Palettentransport (Laden) sämtlicher Zeitungs- und Zeitschriftenpakete nach den Bindemaschinen befasst sind. Für Abschlichter und Lader gelten die nachstehend angeführten Sonderbestimmungen grundsätzlich ausschließlich. Bestimmungen des Mantelvertrags und der zu diesem

ergangenen Punktationen, Vereinbarungen und usatzvereinbarungen gelten nicht, ausgenommen es wird nachstehend ausdrücklich auf diese verwiesen.

2. Arbeitszeit: § 4 des Mantelvertrags kommt unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung vom 19. 5. 2008 und der zu § 4 des Mantelvertrags ergangenen Zusatzvereinbarung „Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden“ vom 26. März 1990 zur Anwendung. Für Dienstnehmer/innen, welche zur Sonntagsarbeit eingeteilt werden, tritt an Stelle der Wochenendruhe (§ 3 ARG) die Wochenruhe gemäß § 4 **ARG**.

3. Überstunden und Überstundenentlohnung: Eine Überstunde liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Wochentagsüberstunden werden mit einem Zuschlag von 50 % vom Gesamtstundenlohn (wie in § 7.5 des Mantelvertrags definiert) vergütet. Die Vergütung von Überstunden an Sonn- und Feiertagen richtet sich ausschließlich nach dem folgenden Punkt 4. (unterhalb).

4. Sonn- und Feiertagsarbeit: Sonn- und Feiertagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 100 % vom Gesamtstundenlohn (wie in § 7.5 des Mantelvertrags definiert) vergütet. Diese Entlohnung gebührt nur für die Arbeitsleistung, welche im Zeitraum von 24 Stunden, beginnend am Sonn- bzw. Feiertag ab 6 : 00 Uhr, endend am nächsten Tag 6 : 00 Uhr, erbracht wird. Erscheint am 2. Jänner, am Dienstag nach dem Ostermontag, am Dienstag nach dem Pfingstmontag, am 2. Mai oder am 26. oder 27. Dezember eine Zeitungsausgabe, so gebührt für jede am vorangegangenen Feiertag gearbeitete Stunde ein Zuschlag von weiteren fünf Prozent des Gesamtstundenlohnes.

5. Nachtarbeit: Es gilt § 4.3 des Mantelvertrags.

6. Urlaubsanspruch: Für den Urlaub gilt das Bundesgesetz, BGBl. 390/1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung. Für die Berechnung des Entgeltes ist das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate zu Grunde zu legen.

7. Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheits- oder Unglücksfall: In diesen Fällen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 399/1974 in der jeweils gültigen Fassung.

Für die Berechnung des Entgeltes ist das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate zu Grunde zu legen.

8. Urlaubszuschuss: Alle Dienstnehmer/innen erhalten einmal im Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 5 Gesamtwochenlöhnen. Die Berechnung erfolgt auf Basis der im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor der Abrechnung wöchentlich geleisteten Normalarbeitsstunden, multipliziert mit dem fünffachen Gesamtstundenlohn (wie in § 7.5 des Mantelvertrags definiert). Bei Ein- bzw. Austritt während eines Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses. Der Urlaubszuschuss ist spätestens Mitte Juli eines Kalenderjahres auszubezahlen. Wenn der/die Dienstnehmer/in nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses, noch vor Ende des Kalenderjahres ausscheidet, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Teil des Urlaubszuschusses bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

9. Weihnachtzuschuss: Alle Dienstnehmer/innen erhalten einmal im Kalenderjahr einen Weihnachtzuschuss in der Höhe von 5 Gesamtwochenlöhnen. Die Berechnung erfolgt auf Basis der im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor der Abrechnung wöchentlich geleisteten Normalarbeitsstunden, multipliziert mit dem fünffachen Gesamtstundenlohn (wie in § 7.5 des Mantelvertrags definiert). Bei Ein- bzw. Austritt

während eines Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil des Weihnachtzuschusses.

Der Weihnachtzuschuss ist spätestens Mitte November eines Kalenderjahres auszubezahlen. Wenn der/die Arbeitnehmer/in, nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Weihnachtzuschusses, aber vor Ende des Kalenderjahres ausscheidet, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Teil des Weihnachtzuschusses bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

10. Betriebserfahrungszulage (BEZ): Es gilt die Vereinbarung vom 25. März 1992 über die Einführung einer Betriebserfahrungszulage (zuletzt geändert durch die Zusatzvereinbarung vom 12.3. 2012, zur Beurteilung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind Karenzzeiten im gemäß Zusatzvereinbarung vom 17. März 2010 anrechenbaren Ausmaß zu berücksichtigen).

11. Verfall von Ansprüchen: Ansprüche des Arbeitgebers sowie der Dienstnehmer/innen aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Als Fälligkeitstag für Ansprüche der Dienstnehmer/innen gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

12. Auflösung des Dienstverhältnisses: Es gilt § 14 des Mantelkollektivvertrags.

13. Begünstigungsklausel: Günstigere innerbetriebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben."

3. Die Sonderbestimmungen werden nach dem Kapitel „Abschlichter und Lader" um ein Kapitel Kommissionierer und Stützpunktlogistiker wie folgt ergänzt:

„KOMMISSIONIERER und STÜTZPUNKT-LOGISTIKER

1. Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker sind Dienstnehmer/innen, welche die Ware auf Stützpunkten oder Abwurfplätzen an Tourenfahrer im Bereich der SB (Selbstbedienung an Sonn- und Feiertagen) oder Hauszusteller ausgeben. Für Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker gelten die nachstehend angeführten Sonderbestimmungen ausschließlich. Bestimmungen des Mantelkollektivvertrages kommen nicht zur Anwendung

2. Kommissionierer und Stützpunkt-Logistiker können stundenweise beschäftigt werden und erhalten

für jede geleistete Arbeitsstunde während der Zeit von 6:00 – 18:00 Uhr den Normalstundenlohn auf Basis einer 36 Stundenwoche.

3. Für geleistete Arbeitsstunden während der Zeit zwischen 18:00 und 6:00 Uhr ist ein 50 %iger Nachtzuschlag, für Sonn- und Feiertagsarbeit ein 100%iger Zuschlag, jeweils zum Normal-stundenlohn zu bezahlen.

4. Darüber hinaus gebührt bei stundenweiser Beschäftigung für jede geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag von 35 % des Normalstundenlohnes. Durch diesen 35 % Zuschlag sind alle aus diesem Dienstverhältnis resultierenden Ansprüche auf Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss oder Weihnachtzuschuss, freie Tage und die bezahlten Feiertage und sonstige Dienstverhinderungsgründe abgegolten.

5. Die Kündigungsfristen für die Beendigung eines Dienstverhältnisses, welches länger als vier Kalenderwochen gedauert hat, durch den Dienstgeber betragen:

2 Wochen, wenn das Dienstverhältnis länger als vier Kalenderwochen gedauert hat;
3 Wochen nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;
4 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr;
6 Wochen nach dem vollendeten 10. Dienstjahr;
8 Wochen nach dem vollendeten 20. Dienstjahr;
10 Wochen nach dem vollendeten 25. Dienstjahr;
13 Wochen nach dem vollendeten 30. Dienstjahr;

6. Die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den/die Dienstnehmer/in beträgt:

2 Wochen, wenn das Dienstverhältnis länger als vier Kalenderwochen gedauert hat;
3 Wochen nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;
4 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr.

III. AUFNAHME EINER NEUEN LOHNPOSITION

In der Punktation (Lohntabellen zum Kollektivvertrag) wird nach Zusteller eine neue Position mit der Bezeichnung „Abschlichter und Lader, Kommissionierer und Sützpunkt-Logistiker“ eingefügt. Die Höhe des

Mindestlohnes wird in einem festen Wochenlohn angegeben auf Basis einer 36 Stundenwoche. Er beträgt ab 1. 1. 2015 € 322,20. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil (Divisor 36).

Wien, im Dezember 2014

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

ERGÄNZUNG ZUR ZUSATZVEREINBARUNG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR EXPEDITARBEITER, REDAKTIONS- UND VERWALTUNGSGEHILFEN, ZUSTELLER UND AUSTRÄGER AUS DEZEMBER 2014 BETREFFEND LADER UND ABSCHLICHTER

zur Klarstellung einer auslegungsbedürftigen Bestimmung

Klarstellend wird folgendes festgehalten:

Es ist zulässig, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wechselnde Tätigkeiten zu vereinbaren. Sofern die Tätigkeit als Lader und Abschlichter zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Ausmaß der Beschäftigung als Expeditarbeiter ausgeübt wird (keine Reduktion des vertraglich zugesicherten Beschäftigungsausmaßes als Expeditarbeiter), gebührt für diese zusätzliche Tätigkeit als Lader und Abschlichter pro Arbeitstag jene Lohnhöhe, die laut Lohn Tabelle für die Tätigkeit als Lader und Abschlichter vorgesehen ist. Bei wechselnden Tätigkeiten mit unterschiedlichen Lohnhöhen an einem Arbeitstag, gebührt die jeweils höhere Lohnposition für den ganzen Arbeitstag. Günstigere Vereinbarungen im Arbeitsvertrag bleiben aufrecht.

Wien, am 9. April 2018

Anmerkung: Authentische Interpretation

Obige Bestimmung dient der normativen Klarstellung und stellt zugleich eine authentische Interpretation dar: Zwischen den Kollektivvertragsparteien bestand bereits im Zeitpunkt des Abschlusses der Zusatzvereinbarung betreffend Abschlichter, Lader, Kommissionierer und Stützpunktlogistiker im Dezember 2014 Übereinstimmung dahingehend, dass im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wechselnde Tätigkeiten mit unterschiedlicher Entlohnung vereinbart werden können. Diese Ergänzung des Kollektivvertrages dient daher zur Klarstellung der von Anbeginn bestehenden Rechtslage. Eine inhaltliche Änderung des Kollektivvertrages ist damit nicht verbunden.

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Thomas Kralinger

Präsident

Mag. Gerald Grünberger

Geschäftsführer

Mag. Claudia Gradwohl

Vorsitzende KV-Board

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wolfgang Katzian

Vorsitzender

Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Michael Ritzinger

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Karl Dürtscher

Geschäftsbereichsleiter

Christian Schuster

Wirtschaftsbereichssekretär

ZUSATZVEREINBARUNG

für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller und Austräger

1. In § 3 des Kollektivvertrags wird folgender Abs 9 eingefügt:

„9. Die Dienstnehmer erhalten einmal jährlich eine entsprechende Arbeitskleidung, die zur Verwendung im Betrieb bestimmt ist.“

2. § 15a lautet mit Wirkung für Karenzen und Familienzeiten ab 1.4. 2018 einschließlich wie folgt:

„Anrechnung von Karenzen und Familienzeiten
Karenzzeiten aufgrund von Karenzen im Sinne der §§ 15 MSchG bzw 2 ff VKG werden auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, soweit sie beim selben Arbeitgeber angetreten wurden auch auf betriebszugehörigkeitszeitabhängige Ansprüche im Höchstausmaß von insgesamt 24 Monaten angerechnet. Beansprucht ein Dienstnehmer ab 1.4. 2018 eine Familienzeit im Sinne des § 15b und tritt er den Dienst unmittelbar danach wieder an, erhält er Zeiten der Familienzeit bis zu einem Gesamtausmaß (Summe aus Karenzen und Familienzeit) von maximal 24 Monaten für die Bemessung aller dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet.“

Redaktionelle Anmerkung: Keine rückwirkende Anrechnung. Karenzzeiten vor dem 1. April 2018 werden weiterhin nur bis zum jeweils gültigen Höchstausmaß der Anrechnung im Zeitpunkt der Karenz angerechnet, durch diese Zusatzvereinbarung erfolgt keine nachträgliche Anrechnung.

3. Nach § 15a des Kollektivvertrags wird folgender § 15b eingefügt:

„Familienzeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Abs 1 Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) und des Abs 2 dieser Bestimmung haben Dienstnehmer Anspruch auf Familienzeit gemäß Familienzeitbonusgesetz (idF BGBl I Nr 53/2016).

(2) Der Dienstnehmer hat die Inanspruchnahme der Familienzeit spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin unter Darlegung der anspruchsbegründenden Umstände bekanntzugeben. Beginn und Dauer (Abs 1) der Familienzeit sind zu vereinbaren. Erfolgt die Geburt des Kindes nach dem vereinbarten Beginn, so ersetzt der Geburtstermin den vereinbarten Termin. Erfolgt die Geburt vor dem prognostizierten Geburtstermin, so kann der Beginn einvernehmlich abgeändert werden.

(3) Die Familienzeit endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.“

Übergangsbestimmung:

Für Familienzeiten vor dem 1. Juli 2018 gilt eine verkürzte Frist (Übergangsregelung), wenn sie binnen 14 Tagen ab Unterfertigung dieser Vereinbarung bekannt gegeben werden.

Wien, am 9. April 2018

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Thomas Kralinger

Präsident

Mag. Gerald Grünberger

Geschäftsführer

Mag. Claudia Gradwohl

Vorsitzende KV-Board

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wolfgang Katzian

Vorsitzender

Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Michael Ritzinger

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Karl Dürtscher

Geschäftsbereichsleiter

Christian Schuster

Wirtschaftsbereichssekretär

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA-djp in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässigen Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

GPA-djp
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at.

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



Interessengemeinschaften 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 Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL** **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG EDUCATION** **IG MIGRATION**
 IG EXTERNAL **IG IT** **IG POINT-OF-SALE**

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at