

KOLLEKTIVVERTRAG

**für DienstnehmerInnen in Zeitungsdruckereien,
welche Zeitungen im Rollendruck produzieren**

**1. JÄNNER 2021
(IN DER FASSUNG VOM 1. APRIL 2022)**

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für DienstnehmerInnen in Zeitungsdruckereien, welche
Zeitungen im Rollendruck produzieren**

**1. JÄNNER 2021
(IN DER FASSUNG VOM 1. APRIL 2022)**

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die kollektivvertraglichen Wochenlöhne und kollektivvertraglichen Monatsgehälter werden mit 1. April 2022 um 3,2 %, bei einer Rundung auf den nächsten vollen Eurobetrag in allen Lohn- und Gehaltspositionen erhöht.
- Alle Beschäftigungsgruppen erhalten mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung April eine Einmalzahlung in der Höhe von € 150,- brutto.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,
service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
1. Vertragspartner	<u>7</u>	§ 5 Probefristverhältnis	<u>25</u>
2. Geltungsbereich	<u>7</u>	§ 6 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses	<u>25</u>
A) Abschnitt A		§ 7 Wechsel des Arbeitsplatzes	<u>25</u>
<i>I. Rahmenrecht Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge – Abschnitt A</i>	<u>7</u>	§ 8 Grundlagen für die Betriebsabrechnung	<u>26</u>
§ 1 Anrechnung von Vordienstzeiten	<u>7</u>	§ 9 Löhne	<u>26</u>
§ 2 Karenzen gemäß Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetz	<u>8</u>	§ 10 Anerkennung der Betriebserfahrung	<u>26</u>
§ 3 Aufnahme des Dienstverhältnisses	<u>8</u>	§ 10a Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren ..	<u>27</u>
§ 4 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>8</u>	§ 11 Abrechnung und Auszahlung des Lohnes und Lehrlingseinkommens	<u>27</u>
§ 5 Probefristverhältnis	<u>8</u>	§ 12 Normale wöchentliche Arbeitszeit	<u>27</u>
§ 6 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses	<u>8</u>	§ 13 Rufbereitschaft	<u>28</u>
§ 7 Vorübergehender Wechsel des Arbeitsplatzes/der Beschäftigung	<u>9</u>	§ 14 Schichtarbeit	<u>29</u>
§ 8 Grundlagen für die Betriebsabrechnung ..	<u>9</u>	§ 15 Ruhepausen und Ruhezeiten	<u>30</u>
§ 9 Löhne und Gehälter	<u>9</u>	§ 16 Nachtzuschlag	<u>30</u>
§ 10 Quinquennien für Arbeiter und Angestellte	<u>10</u>	§ 17 Mehrarbeit und Überstunden	<u>30</u>
§ 11 Abrechnung und Auszahlung des Lohnes und Gehaltes	<u>10</u>	§ 18 Sonn- und Feiertagsbestimmungen	<u>31</u>
§ 12 Normale wöchentliche Arbeitszeit	<u>11</u>	§ 19 Urlaub und Urlaubsentgelt	<u>32</u>
§ 13 Rufbereitschaft	<u>11</u>	§ 20 Urlaubszuschuss	<u>32</u>
§ 14 Schichtarbeit	<u>12</u>	§ 21 Weihnachtzuschuss	<u>32</u>
§ 15 Ruhepausen und Ruhezeiten	<u>12</u>	§ 22 Abfertigung	<u>33</u>
§ 16 Nachtzuschlag	<u>12</u>	§ 23 Dienstverhinderung	<u>33</u>
§ 17 Mehrarbeit und Überstunden	<u>13</u>	§ 24 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	<u>34</u>
§ 18 Sonn- und Feiertagsbestimmungen	<u>14</u>	§ 25 Arbeitskleidung/Schmutzzulage	<u>34</u>
§ 19 Urlaub und Urlaubsentgelt	<u>14</u>	§ 26 Lehrlingsausbildung	<u>34</u>
§ 20 Urlaubszuschuss	<u>15</u>	§ 27 Betriebliches Weiterbildungsmanagement	<u>35</u>
§ 21 Weihnachtzuschuss	<u>15</u>	§ 28 Umschulung	<u>35</u>
§ 22 Abfertigung	<u>16</u>	§ 29 Altersgerechtes Arbeiten	<u>35</u>
§ 23 Dienstverhinderung	<u>16</u>	§ 30 Dienstreisen, Reisekosten	<u>35</u>
§ 24 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	<u>17</u>	§ 31 Verjährung und Verfall	<u>37</u>
§ 25 Lehrlingsausbildung	<u>17</u>	§ 32 Sozialpartnerschaftlicher Schlichtungsweg	<u>37</u>
§ 26 Betriebliches Weiterbildungsmanagement ..	<u>18</u>	§ 33 Sicherung von bestehendem Personal	<u>37</u>
§ 27 Umschulung	<u>18</u>	§ 34 Schlussbestimmungen	<u>38</u>
§ 28 Altersgerechtes Arbeiten	<u>18</u>	<i>V. Sonderbestimmungen Tageszeitung (SB TZ) – Abschnitt B</i>	<u>38</u>
§ 29 Dienstreisen, Reisekosten	<u>18</u>	§ 1 Begriffsdefinition	<u>38</u>
§ 30 Verjährung und Verfall	<u>20</u>	§ 2 Extraausgaben und Ersatzausgaben	<u>38</u>
§ 31 Arbeitskleidung/Schmutzzulage	<u>20</u>	§ 3 Ein- und mehrfarbige Beilagen, Umschläge oder Teile einer Tageszeitung	<u>39</u>
§ 32 Sozialpartnerschaftlicher Schlichtungsweg ..	<u>20</u>	§ 4 Arbeitszeit	<u>39</u>
§ 33 Sicherung von bestehendem Personal	<u>20</u>	§ 5 Ruhepausen und Ruhezeiten	<u>39</u>
§ 34 Schlussbestimmungen	<u>21</u>	§ 6 Mehrarbeit und Überstunden	<u>40</u>
<i>II. Verwendungsgruppen – Abschnitt A</i>	<u>21</u>	§ 7 Sonn- und Feiertagsbestimmungen	<u>40</u>
§ 1 Angestellte Gehälter – ab 1. 4. 2022	<u>21</u>	§ 8 Freie Tage/Freizeit	<u>40</u>
§ 2 Arbeiter Wochenlöhne – ab 1. 4. 2022	<u>22</u>	§ 9 Aushilfen innerhalb des Betriebes	<u>41</u>
<i>III. Tätigkeitsprofile nach Berufsgruppen – Abschnitt A</i>	<u>23</u>	§ 10 Zeitausgaben nach Sonn- oder Feiertagen (ehemals Sonderbestimmungen für Montagfrühblätter)	<u>41</u>
B) Abschnitt B		<i>VI. Rahmenrecht – Angestellte – Abschnitt B</i> ..	<u>42</u>
<i>IV. Rahmenrecht Arbeiter und Lehrlinge – Abschnitt B</i>	<u>24</u>	§ 1 Allgemeines	<u>42</u>
§ 1 Anrechnung von Vordienstzeiten	<u>24</u>	§ 1a Allgemeine Bestimmungen für kaufmännische Angestellte	<u>43</u>
§ 2 Karenzen gemäß Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetz	<u>24</u>	§ 1b Allgemeine Bestimmungen für technische Angestellte	<u>44</u>
§ 3 Aufnahme des Dienstverhältnisses	<u>24</u>		
§ 4 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>25</u>		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite		
§ 2	Karenzen gemäß Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetz	44	§ 4	Lehrlinge	60
§ 3	Aufnahme des Dienstverhältnisses	44	VIII.	<i>Lohn- und Gehaltstabellen – Abschnitt B</i> ...	60
§ 4	Lösung des Dienstverhältnisses	45	§ 1	Einstufung von Arbeitern (1. 4. 2022)	60
§ 5	Probefristverhältnis	45	§ 2	Technische Angestellte (1. 4. 2022)	61
§ 6	Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses	45		Gehaltstabelle Technische Angestellte	
§ 7	Gehälter und Lehrlingseinkommen	45		1. Tageszeitung ohne Abschmelzung	
§ 8	Normale wöchentliche Arbeitszeit	46		gültig ab 1. April 2021	61
§ 9	Rufbereitschaft	47		Gehaltstabelle Technische Angestellte	
§ 10	Ruhepausen und Ruhezeiten	47		2. Tageszeitung mit Abschmelzung	
§ 11	Nachtzuschlag	48		gültig ab 1. April 2021	64
§ 12	Schichtarbeit	48		Gehaltstabelle Technische Angestellte	
§ 13	Mehrarbeit und Überstunden	49		3. Rollenoffset ohne Abschmelzung	
§ 14	Sonn- und Feiertagsbestimmungen	49	§ 3	Kaufmännische Angestellte (1. 4. 2022) ...	70
§ 15	Urlaub und Urlaubsentgelt	50		Gehaltstabelle kaufmännische Angestellte	
§ 16	Urlaubszuschuss	50		Tageszeitung ohne Abschmelzung	
§ 17	Weihnachtszuschuss	51		gültig ab 1. April 2022	70
§ 18	Abfertigung	51	§ 4	Lehrlinge	
§ 19	Gehaltszahlung im Todesfall	52		gültig ab 1. April 2022	72
§ 20	Dienstverhinderung	52	C) Abschnitt C		
§ 21	Dienstreisen, Reisekosten	53	IX.	<i>Schlussbestimmungen Abschnitt A und B</i>	73
§ 22	Anerkennung der Betriebserfahrung für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind	54	§ 1	Gültigkeitsdauer	73
§ 22a	Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind	55	§ 2	Abschmelzung für Dienstnehmer (Arbeiter und technische Angestellte), die dem Geltungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrages gemäß Teil B unterliegen und für die die Sonderbestimmungen Tageszeitung zur Anwendung gelangen bzw in den Verwendungsgruppen technische Angestellte beschäftigt sind und für die die Sonderbestimmungen Tageszeitung zur Anwendung gelangen	73
§ 23	Lehrlingsausbildung	55	§ 3	Lohn- und Gehaltstabellen per 1. 1. 2021 ...	73
§ 24	Betriebliches Weiterbildungsmanagement	56	§ 4	Verhinderung von Entgelt-Verschlechterungen für Dienstnehmer im Abschnitt B	73
§ 25	Verjährung und Verfall	56	§ 5	Jährliche Verhandlung Lohn- und Gehaltstabellen	74
§ 26	Sozialpartnerschaftlicher Schlichtungsweg	56	§ 6	Unterschriftspassage	74
§ 27	Sicherung von bestehendem Personal	56		Sachregister	77
§ 28	Schlussbestimmungen	57		Punktation	75
VII.	<i>Erläuterungen zur Anwendung der Lohn- und Gehaltstabelle Abschnitt B</i>	57			
§ 1	Einstufung von Arbeitern	57			
§ 2	Einstufung Technische Angestellte	58			
§ 3	Einstufung Kaufmännische Angestellte	58			

KOLLEKTIVVERTRAG

für DienstnehmerInnen in Zeitungsdruckereien, welche Zeitungen im Rollendruck produzieren

1. Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen (in der Folge: „VÖZ“) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, (in der Folge: „GPA“).

Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, mit keiner anderen Dienstnehmer- bzw Dienstgeberorganisation einen Kollektivvertrag für den Geltungs-

bereich des gegenständlichen Kollektivvertrages abzuschließen.

Die vertragsschließenden Organisationen verpflichten sich wechselseitig, alles zu unternehmen und nichts zu unterlassen, was geeignet ist, die Aufgaben der Kollektivvertragsgemeinschaft zu fördern.

2. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt ab 1. 1. 2021:

Räumlich: für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: für alle Rollendruckereien (Coldset), die überwiegend Zeitungen drucken, auch wenn ein zusätzliches Trocknungsaggregat eingesetzt wird und die ordentliches oder außerordentliches Mitglied des VÖZ sind.

Persönlich: für alle Dienstnehmer einschließlich Lehrlinge und Praktikanten, die den Betrieben des räumlichen und fachlichen Geltungsbereiches angehören. Die in diesem Kollektivvertrag aus Gründen der leicht-

eren Lesbarkeit gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche und männliche Personen.

Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnisse nach 31. 12. 2019 begonnen haben, gelten die Bestimmungen des Abschnitt A.

Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnisse vor 1. 1. 2020 begonnen haben, gelten die Bestimmungen des Abschnitt B.

Die Bestimmungen des Abschnittes B gelten aber auch für Dienstnehmer, für die gemäß Abschnitt A § 33 die Bestimmungen des Abschnittes B anzuwenden sind.

A) ABSCHNITT A

I. RAHMENRECHT ARBEITER, ANGESTELLTE UND LEHRLINGE – ABSCHNITT A

§ 1 Anrechnung von Vordienstzeiten

1. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes, der Kündigungsfristen und für Ansprüche bei Krankheit sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 6 Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

2. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung des vorhergehenden Dienstverhältnisses durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch fristlose Entlassung eingetreten ist.

§ 2 Karenzen gemäß Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetz

Für die Anrechnung von Elternkarenzen gelten die Bestimmungen des Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetzes:

Karenzzeiten in Zusammenhang mit Geburten ab dem 1.8. 2019 werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche in vollem Umfang angerechnet.

Karenzzeiten in Zusammenhang mit Geburten vor dem 1.8. 2019 werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche im Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

§ 3 Aufnahme des Dienstverhältnisses

1. Die Beschäftigung von Leiharbeitern gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) darf nicht zur dauernden Abdeckung von Vollarbeitsplätzen führen. Der Betriebsrat ist von der beabsichtigten Beschäftigung von Leiharbeitern zu informieren.

2. 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.

3. Befristete Dienstverhältnisse müssen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer schriftlich vereinbart werden. Die Judikatur zu mehrfach befristeten Dienstverhältnissen ist zu beachten. Solche schriftlichen Vereinbarungen sind vom Dienstgeber dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln.

§ 4 Lösung des Dienstverhältnisses

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es seitens des Dienstgebers und des Dienstnehmers unter vorheriger Einhaltung der kollektivvertraglichen bzw gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 20 Angestellten-gesetz [AngG] durch Kündigung zum 15. oder zum Letzten des Monats gelöst werden.

Unmittelbar vor dem Beginn des Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber zurückgelegte Lehrzeiten werden für die Ermittlung der Kündigungsfrist mitgerechnet.

2. 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 Woche der gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Kündigungsfrist bei Vollzeitbeschäftigung 8 Stunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Bei Teilzeitbeschäftigung wird im Ausmaß des jeweiligen Beschäftigungsgrades aliquotiert.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer stehen diesem dafür während der gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Kündigungsfrist 4 Stunden bei Vollbeschäftigung und bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend aliquotiert im Ausmaß des jeweiligen Beschäftigungsgrades pro Woche zu.

§ 5 Probendienstverhältnis

1. Der 1. Monat eines Dienstverhältnisses gilt als Probendienstverhältnis.

2. Bei Probendienstverhältnissen ist die einseitige Lösung des Dienstverhältnisses während der 1. Woche

nur jeweils zum Schluss der täglichen Arbeitszeit zulässig; ab der 2. Woche ist die dienstgeberseitige Lösung des Dienstverhältnisses nur zum Schluss der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ende des Probest Monats zulässig.

§ 6 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses

1. Ist ein Dienstnehmer zu bestimmten Tätigkeiten eingeteilt, so hat er auf Weisung des Dienstgebers, wenn seine Arbeitszeit mit diesen Tätigkeiten nicht voll ausgenutzt ist, während der verbleibenden Arbeitszeit alle mit seinem Beruf beziehungsweise Fach zusammen-

hängenden Tätigkeiten, gemäß Tätigkeitsbeschreibungen, auszuführen.

2. Höher einzustufende Tätigkeiten sollen unter Berücksichtigung der Eignung und Dauer der Betriebszugehörigkeit besetzt werden.

3. Wird einem Dienstnehmer vom Dienstgeber das Angestelltenverhältnis zuerkannt (im Sinne eines Vertragsangestellten), ohne dass gemäß den §§ 1 und 2 AngG eine zwingende Verpflichtung besteht, so gel-

ten für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des AngG in der jeweils geltenden Verfassung.

Auf solche Dienstverhältnisse sind weiters die Bestimmungen dieses Abschnittes, sofern das AngG nicht günstigere Bestimmungen enthält, anzuwenden.

Dem Dienstnehmer ist die Übernahme in das Angestelltenverhältnis vom Dienstgeber schriftlich zu bestätigen.

§ 7 Vorübergehender Wechsel des Arbeitsplatzes/der Beschäftigung

1. Wird einem Facharbeiter nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen vorübergehend eine andere als durch sein Berufsbild umfasste Tätigkeit zugewiesen, so darf er hierdurch bis zur Dauer von 4 Wochen keinen Nachteil an seinem bisherigen Lohnbezug haben.

2. Wird ein Helfer nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen vorübergehend zu einer Arbeit herangezogen, die in der Lohn-tabelle mit einem niedrigeren Lohnbezug ausgewiesen ist, so darf der Helfer

hierdurch bis zur Dauer von 4 Wochen keinen Nachteil an seinem bisherigen Lohnbezug haben.

3. Bei wechselnder Beschäftigung mit verschiedener Lohnhöhe an einem Arbeitstag wird der höhere Lohn für den ganzen Tag bezahlt.

Bei wechselnder Beschäftigung mit verschiedener Lohnhöhe von mehr als der Hälfte der wöchentlichen Normalarbeitszeit, ist für die ganze Arbeitswoche der höhere Lohn zu bezahlen.

§ 8 Grundlagen für die Betriebsabrechnung

1. Jeder Dienstnehmer ist verpflichtet, während seiner Arbeitszeit für die Betriebsabrechnung bzw. Qualitätssicherung des Unternehmens die zur Verfügung gestellten Vordrucke (Laufzettel, Arbeitstaschen, Materialverbrauchsscheine usw.) bzw. die Dateneingabe nach den Wünschen des Dienstgebers arbeitsbegleitend (dh. nach Ende der jeweiligen Arbeit) und gewissenhaft auszufüllen bzw. durchzuführen. Die Zeit dafür gilt als Arbeitszeit.

2. Dem jeweiligen Dienstnehmer ist Einsicht in alle für die individuelle Leistungsbeurteilung herangezogenen Unterlagen zu gewähren.

3. Systeme vorbestimmter Zeiten (zB Work-Factor- und MTM-Verfahren) – auch Klein- und Kleinstzeitverfahren genannt – dürfen nicht zur individuellen Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

§ 9 Löhne und Gehälter

1. Die kollektivvertraglichen Wochenlöhne, Monatsgehälter bzw. Lehrlingseinkommen sind in den Lohn- bzw. Gehaltstabellen verzeichnet.

2. Als Berechnungsgrundlage für kollektivvertragliche Wochenlöhne gilt nachfolgende Aufstellung:

(a) Mindestwochenlohn ist der kollektivvertragliche Wochenlohn gemäß Lohn-tabelle.

(b) Normalwochenlohn ist der kollektivvertragliche Wochenlohn lt. Lohn-tabelle, zzgl. aller innerbetrieblich regelmäßig gewährten Zulagen, ohne kollektivvertragliche Mehrarbeits- und Überstundenentgelte (Grundlohn und Zuschlag).

(c) Normalstundenlohn ist der Normalwochenlohn, geteilt durch die jeweils gültige wöchentliche Arbeitszeit.

(d) Gesamtwochenlohn ist der Normalwochenlohn zzgl. des Nachtzuschlages.

(e) Gesamtstundenlohn ist der Gesamtwochenlohn, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit.

3. Als Berechnungsgrundlage für kollektivvertragliche Monatsgehälter gilt nachfolgende Aufstellung:

(a) Kollektivvertragsgehalt ist das Mindestgehalt gemäß Gehaltstabellen und das (die) Quinquennium (en).

(b) Normalmonatsgehalt (Ist-Gehalt) ist das Kollektivvertragsgehalt und Überzahlungen sowie regelmäßig gewährte Zulagen ohne kollektivvertragliche Mehrarbeits- und Überstundenentgelte (Grundgehalt und Zuschlag) bzw. allfällige Mehrarbeits- und Überstundenpauschalen.

(c) Normalstundengehalt ist das Normalmonatsgehalt, geteilt durch den Divisor von 160.

(d) Gesamtmonatsgehalt ist das Normalmonatsgehalt zzgl des Nachtzuschlages.

(e) Gesamtstundengehalt ist das Gesamtmonatsgehalt, geteilt durch den Divisor 160.

4. Im weiteren Text des Kollektivvertrages wird hinsichtlich der Entgeltverweise auf die Definition bzw Berechnungsgrundlagen am Beispiel der Lohnbestandteile gemäß Lohn- bzw Gehaltsbestandteile gemäß Punkt 2. und Punkt 3. abgestellt. Auf einen gesonderten Verweis auf die Definitionen laut Punkt 3. wird im Regelfall zur besseren Lesbarkeit der Texte verzichtet.

§ 10 Quinquennien für Arbeiter und Angestellte

1. Quinquennien für Arbeiter

Zur Einstufung von Arbeitern nach Verwendungsgruppenjahren können Vordienstzeiten, die in anderen Dienstverhältnissen zugebracht wurden, bis zu einem Höchstausmaß von 20 Jahren bei Beginn des Dienstverhältnisses freiwillig vom Dienstgeber angerechnet werden, wenn diese Dienstzeiten in einem direkt vergleichbaren Tätigkeitsbereich in einem Druckereunternehmen zugebracht wurden (zB Facharbeiter/Helfer Druck für die Einstufung als Facharbeiter/Helfer Druck). Den Arbeitern gebühren Quinquennien, die in den entsprechenden Lohntabellen bereits betragsmäßig berücksichtigt sind.

Als Anfallstag für ein Quinquennium/eine Vorrückung gilt jeweils der erste Tag des Anfallsmonats.

Präsenzdienstzeit gilt als Vordienstzeit, jedoch nur bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten.

Als Nachweis von Vordienstzeiten gilt deren ausdrückliche Erwähnung in einem vorangegangenen Dienstvertrag, in einem Anstellungsbrief oder in anderer ähnlicher konkreter Form. Ein über dem Kollektivvertrag liegender Lohn stellt keinen Beweis für eine bereits erfolgte Anrechnung von Vordienstzeiten dar.

Wird ein Dienstnehmer in eine der Lohngruppen 1 bis 4 eingestuft und erhält er darüber hinaus eine freiwillige Überzahlung, so ist diese Überzahlung bei allen weiteren Vorrückungen aufrecht zu erhalten.

2. Quinquennien für Angestellte

Bis zu einem Höchstausmaß von 2 Jahren sind Vordienstzeiten, die in anderen Dienstverhältnissen zugebracht wurden, bei Beginn des Dienstverhältnisses an-

zurechnen, wenn diese Dienstzeiten als Angestellter in einem Druckereibetrieb zugebracht wurden und im Einzelnen mindestens 6 Monate gedauert haben.

Wenn das Dienstverhältnis als Angestellter wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, ist die in anderen Dienstverhältnissen zugebrachte Dienstzeit als Angestellter, sofern sie mindestens 6 Monate gedauert hat, sowie eine als Arbeiter im gleichen Unternehmen verbrachte Dienstzeit bis zum Gesamtausmaß von weiteren 3 Jahren anzurechnen.

Dem Angestellten gebührt bei ununterbrochenem Dienst im gleichen Unternehmen jeweils nach vollendetem 1., 2., 3. und 4. Dienstjahr (unter Berücksichtigung der genannten Vordienstzeiten) eine 2 %-ige Erhöhung des Ist-Gehaltes (gesplittetes Quinquennium). Danach gebühren 3 weitere Quinquennien in Form einer jeweils 6 %-igen Erhöhung des Ist-Gehaltes. Diese weiteren Quinquennien sind nach 10-jährigem, 15-jährigem und nach 20-jährigem ununterbrochenen Dienst (unter Einbeziehung angerechneter Vordienstzeiten) fällig.

Als Anfallstag für ein Quinquennium gilt jeweils der erste Tag des Anfallsmonats.

Präsenzdienstzeit gilt als Vordienstzeit, jedoch nur bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten.

Als Nachweis von Vordienstzeiten gilt deren ausdrückliche Erwähnung in einem vorangegangenen Dienstvertrag, in einem Anstellungsbrief oder in anderer ähnlicher konkreter Form. Ein über dem Kollektivvertrag liegendes Gehalt stellt keinen Beweis für eine bereits erfolgte Anrechnung von Vordienstzeiten dar.

§ 11 Abrechnung und Auszahlung des Lohnes und Gehaltes

1. Die Abrechnung des Lohnes/Gehaltes erfolgt monatlich im Nachhinein.

2. Dem Dienstnehmer ist für jede Abrechnungsperiode eine detaillierte Lohn-/Gehaltsabrechnung auszufolgen. Diese hat die Entgelts- und Abzugsposten im Einzelnen erkennbar auszuweisen.

3. Um von der Wochenberechnung zur Monatsberechnung zu kommen, gilt folgende Formel: Wochenbasis

× 4,34. Wurde ein Monatslohn vereinbart, beträgt bei 37-Stunden-Woche der Divisor zur Ermittlung des Normalstundenlohnes 160 (§ 9 Punkt 3. c).

4. Die Auszahlung hat entsprechend der gesetzlichen Vorgaben, allerdings spätestens am 10. des Folgemonats auf das Konto eines Geldinstitutes nach Wahl des Dienstnehmers zu erfolgen. Anfallende Spesen wegen verspäteter Überweisung werden vom Dienstgeber vergütet.

§ 12 Normale wöchentliche Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden. Es kann dabei die tägliche normale Arbeitszeit bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden.

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

Bei einer solchen gesetzlichen Regelung verlieren jene Punkte dieses Kollektivvertrages ihre Gültigkeit, in denen der Gesetzgeber eine günstigere Regelung vorsieht.

3. Die normale wöchentliche Arbeitszeit (ausgenommen Schichtarbeit) hat tunlichst in der Zeit zwischen 6:00 und 20:00 Uhr zu liegen. Abweichend dazu hat die normale wöchentliche Arbeitszeit für Lehrlinge in der Zeit zwischen 7:00 und 18:00 Uhr zu liegen.

4. Die normale wöchentliche Arbeitszeit kann auf 4, 5 oder 6 Wochentage verteilt sein.

5. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss am Samstag spätestens um 12:00 Uhr mittags enden, ausgenommen sind Schichtarbeit und die Produktion von Tageszeitungen.

6. Der Arbeitszeitbeginn muss abteilungsweise während der ganzen Woche gleich sein.

Jedoch kann zur Erfüllung dringender Produktionserfordernisse die Arbeitszeit nach Rücksprache mit dem Betriebsrat und im Einvernehmen mit dem betreffenden Dienstnehmer tage- oder wochenweise bereits früher beginnen. Für den betreffenden Dienstnehmer

endet an diesen Tagen die normale Arbeitszeit um das Ausmaß der Vorverlegung früher.

Die Regelungen des Punkt 5. gelten nicht für Angestellte und bei Gleitzeit.

7. Im Falle einer Betriebsvereinbarung über eine 4-Tage-Woche oder der Vereinbarung einer Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden, ohne dass aus diesem Grund Mehr- oder Überstunden vorliegen.

8. Für vom Dienstgeber angeordnete Freizeit oder von ihm angeordnete freie Tage darf kein Lohnabzug erfolgen.

9. Der 24. und 31. 12. (ausgenommen bei der Produktion von Tageszeitungen) ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Wird für die Produktion von Tageszeitungen am Karfreitag, Pfingstsonntag, 24. und/oder 31. 12. gearbeitet, wird die Schichtarbeit, die an diesen Tagen beginnt, um 2 Stunden verkürzt.

10. Um eine längere Freizeit, die mit dem Wochenende zusammenhängen muss, für jugendliche Dienstnehmer zu erreichen, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) verteilt werden.

11. Arbeitsbereitschaft, die die Anwesenheit im Betrieb erfordert, ist, soweit sie über die normale tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, als Überstunde im Sinne des § 17 zu entlohnen.

§ 13 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit bzw nach Absolvierung seiner normalen wöchentlichen Arbeitszeit sich auf Anordnung des Dienstgebers und im Einvernehmen mit ihm nicht im Betrieb aufhalten, jedoch jederzeit erreichbar sein muss, um über Aufforderung sogleich in den Betrieb zu kommen und die Arbeit aufzunehmen.

Für jeweils bis zu 8 Stunden Rufbereitschaft gebührt dem Dienstnehmer eine Abgeltung in Höhe eines Gesamtstundenlohnes.

Für jeweils bis zu 8 Stunden Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Samstag bzw Sonn- und Feiertag erhöht sich diese Abgeltung auf 2 Gesamtstundenlöhne. Basis für die Ermittlung ist stets der Normalstundenlohn zzgl Nachtzuschlag, unabhängig davon, wann die Rufbereitschaft geleistet wird.

Wird der Dienstnehmer tatsächlich in den Betrieb gerufen oder muss er tatsächlich die Arbeit aufnehmen, so liegt ab dem Zeitpunkt, ab dem er sich aufmacht, in den Betrieb zu kommen oder ab dem Zeitpunkt, zu dem er die Arbeit aufnimmt (zB über Remote-Zugriff), Arbeitszeit vor. Die tatsächliche Arbeitszeit ist als Überstunde zu entlohnen, ausgenommen Arbeitszeiten, die an Sonn- und Feiertagen geleistet werden. Diese sind nach den Bestimmungen des § 18 zu entlohnen.

Wird der Dienstnehmer in den Betrieb gerufen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels bzw der ihm zwangsläufig erwachsenden Fahrtkosten (zB Taxi). Benutzt der Dienstnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug zur Fahrt in den Betrieb, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf das amtliche Kilometergeld in der jeweiligen nach § 26 EStG anerkannten Höhe.

Die Anordnung von Rufbereitschaft an mehr als 26 Sonntagen pro Kalenderjahr ist nicht zulässig.
Die Anordnung von Rufbereitschaft im Anschluss an eine Nachtschicht ist nicht zulässig.

Bestehende günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben unberührt, wobei jedoch die Ansprüche nach diesem Punkt darauf anrechenbar sind.

§ 14 Schichtarbeit

1. Schichtarbeit ist jene Arbeitsweise, bei der sich die normale tägliche Arbeitszeit von Dienstnehmern des gleichen Tätigkeitsbereiches in 2, 3 oder 4 Schichten aneinanderreicht.

2. Durch Betriebsvereinbarung kann die konkrete Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Schichten festgelegt werden.

3. Die normale wöchentliche Arbeitszeit kann auf 4, 5 oder 6 Wochentage aufgeteilt werden.

4. Von der Aufteilung der Arbeitszeit gemäß Punkt 3. kann mittels Betriebsvereinbarung abgegangen werden, wenn und unter der Voraussetzung, dass die täglichen Pausen abweichend zu § 15 jedenfalls als bezahlt vereinbart werden.

5. Die Besetzung der Schichten soll wöchentlich wechseln. Im Einverständnis mit dem Betriebsrat und/oder

dem Dienstnehmer kann die gleiche Schicht mehrmals hintereinander geleistet werden.

6. Die Teilung der täglichen Schichtarbeitszeit ist unzulässig.

7. Entsprechend den Regelungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes wird Nachtschicht geleistet, wenn 6 Stunden zwischen 22:00 und 6:00 Uhr gearbeitet wird.

8. Fallen in eine Schichtarbeitswoche Feiertage, so entfallen die am Feiertag beginnenden Arbeitsschichten unter Fortzahlung des Entgeltes im Sinne der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen. Dieser Entfall der Arbeitsschichten gilt grundsätzlich nicht bei der Produktion von Tageszeitungen.

Laufen Stunden der Schichtarbeit in einen Feiertag oder Sonntag über, so werden diese Stunden ab 6:00 Uhr des Feiertages oder Sonntages gemäß § 18 behandelt.

§ 15 Ruhepausen und Ruhezeiten

1. Unter Bezugnahme auf die Bestimmungen des § 11 AZG gilt, dass bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als 6 Stunden eine ½ Stunde Pause zu halten ist. Anstelle der unbezahlten ½-stündigen Ruhepause können 2 Ruhepausen von je einer ¼ Stunde oder 3 Ruhepausen von je 10 Minuten gewährt werden.

Bei einem erforderlichen ununterbrochenen Fortgang der Produktion werden die täglich gehaltenen Kurzpausen bezahlt, sofern diese am Arbeitsplatz gehalten werden müssen.

Für Jugendliche gilt ½-stündige Pause gemäß § 15 KJBG, wenn die Tagesarbeitszeit mehr als 4 ½ Stunden beträgt.

2. Zwischen Arbeitsende und Wiederbeginn der Arbeit hat eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden (bei Lehrlingen derzeit 12 Stunden) zu liegen. Der Dienstgeber kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine kürzere Ruhezeit (gemäß § 12 Abs 2 AZG) verlangen. In diesem Fall ist dem Dienstnehmer für jede Stunde verkürzter Ruhezeit eine zusätzliche Entschädigung im Betrag eines Normalstundenlohnes zu bezahlen.

§ 16 Nachtzuschlag

1. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit zwischen 19:00 Uhr des einen und 6:00 Uhr des darauffolgenden Tages liegen, ist für jede dieser Stunden ein 50%-Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen.

2. In jenen Fällen, in denen die jeweilige Schicht über 6:00 Uhr hinausgeht, gebührt der 50%-Nachtzuschlag auch bis 7:00 Uhr.

3. Der Nachtzuschlag gebührt für die Normalarbeitszeit in der Nacht; wird über die Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, handelt es sich um kollektivvertraglichen Mehr- und/oder Überstunden, wobei die Regelungen des § 17 zu beachten sind.

§ 17 Mehrarbeit und Überstunden

1. Die auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit fehlende Zeit („kollektivvertragliche Mehrarbeit“) ist bei Bedarf zu leisten.

Die kollektivvertragliche Mehrarbeit wird auf das gesetzlich zulässige Überstundenausmaß nicht angerechnet.

Im Falle von Teilzeitbeschäftigungen gelten für die Mehrarbeit bis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit die Bestimmungen des § 19d AZG.

2. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der kollektivvertraglichen Mehrarbeit ergibt, überschritten wird.

3. Stehen der Leistung von Mehr- und/oder Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers entgegen, so kann die Mehrarbeit bzw. Leistung von Überstunden nicht beansprucht werden. In diesem Fall stellt die Verweigerung der Leistung dieser Mehr- und/oder Überstunden keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar.

4. Das Entgelt für kollektivvertragliche Mehr- und/oder Überstunden von Arbeitern (Lohnempfängern) wird wie folgt berechnet:

(a) Mehr- und/oder Überstunden an Werktagen (Montag bis Samstag) zwischen 6:00 und 19:00 Uhr werden mit einem 50%-Zuschlag auf den Normalstundenlohn pro Stunde vergütet.

(b) Mehr- und/oder Überstunden an Werktagen zwischen 19:00 und 6:00 Uhr werden mit einem 50%-Zuschlag auf den Gesamtstundenlohn pro Stunde vergütet.

(c) Mehr- und/oder Überstunden an Sonn- und Feiertagen werden gemäß § 18 Punkt 4. vergütet.

(d) Als Überstundenentgelt für die 11. und 12. Arbeitsstunde pro Tag, die als Überstunde geleistet werden, ist je nach zeitlicher Lage der geleisteten Überstunde der Normalstundenlohn oder der Gesamtstundenlohn mit einem Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

5. Das Entgelt für kollektivvertragliche Mehr- und/oder Überstunden von Angestellten (Gehaltsempfängern) wird wie folgt berechnet:

(a) Überstundengrundgehalt ist 1/148 des Ist-Gehaltes.

(b) Mehr- und/oder Überstunden an Werktagen (Montag bis Samstag) zwischen 6:00 und 19:00 Uhr werden mit einem 50%-Zuschlag auf das Überstundengrundgehalt pro Stunde vergütet.

(c) Mehr- und/oder Überstunden an Werktagen (Montag bis Samstag) zwischen 19:00 und 6:00 Uhr werden mit einem 50%-Zuschlag auf das Gesamtstundengehalt vergütet.

(d) Mehr- und/oder Überstunden an Sonn- und Feiertagen werden gemäß § 18 Punkt 4. vergütet.

(e) Als Überstundenentgelt für die 11. und 12. Arbeitsstunde pro Tag, die als Überstunde geleistet werden, ist je nach zeitlicher Lage der geleisteten Überstunde das Normalstundengehalt oder Gesamtstundengehalt mit einem Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

6. Jede angefangene ¼ Stunde ist als ¼ Stunde zu vergüten.

7. Bei Leistung von mehr als 1 Überstunde im Anschluss an die tägliche normale Arbeitszeit hat der Dienstnehmer nach der 9. Arbeitsstunde Anspruch auf 15 Minuten bezahlter Pause, die in die Überstundenzeit eingerechnet wird.

8. Wird ein Dienstnehmer veranlasst, außerhalb der normalen Arbeitszeit am selben Tag noch einmal in den Betrieb zu kommen, so ist ihm der Weg mit einem Überstundenentgelt zu bezahlen, ohne Anrechnung auf das höchstzulässige Ausmaß an Überstunden.

9. Wird der Dienstnehmer an einem für ihn arbeitsfreien Tag zur Überstundenleistung herangezogen, so ist dem Dienstnehmer die erforderliche Wegzeit, mindestens eine ½ Stunde, maximal jedoch 1 Stunde (Basis Normalstundenlohn) zu bezahlen, ohne Anrechnung auf das höchstzulässige Ausmaß an Überstunden.

10. Sowohl für Leistungen gemäß Punkt 8. als auch Punkt 9. gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels. Benutzt der Dienstnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug zur Fahrt in den Betrieb, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf das amtliche Kilometergeld in der jeweiligen nach § 26 EStG anerkannten Höhe.

11. Die Bezahlung der kollektivvertraglichen Mehr- und/oder Überstunden erfolgt grundsätzlich in Geld (Grundlohn und Zuschlag). Im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer kann anstelle der Vergütung in Geld entsprechender Zeitausgleich konsumiert werden. Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen stundenweise, tages- oder wochenweise zu erfolgen, wobei auf die Wünsche des Dienstnehmers besonders Bedacht zu nehmen ist. Erfolgt innerhalb 1 Kalenderjahres die Konsumierung der Freizeitstunden

den nicht zur Gänze, erfolgt die Auszahlung in Geld oder die nicht konsumierten Freizeitstunden können im Einvernehmen ins neue Jahr übertragen werden.

12. Für die 11. und 12. Tagesarbeitsstunde bzw ab 50 Stunden pro Woche besteht ein Wahlrecht, ob die Abgeltung in Geld oder Zeitausgleich erfolgt.

§ 18 Sonn- und Feiertagsbestimmungen

1. Unter Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonn- oder Feiertag in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr geleistet wird.

2. Bei Schichtarbeit und bei der Produktion von Tageszeitungen ist unter Sonn- und Feiertagsarbeit jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonn- oder Feiertag in der Zeit zwischen 6:00 Uhr (Sonn- oder Feiertag) und 6:00 Uhr Folgetag geleistet wird.

3. Für in Normalarbeitszeit geleistete Stunden an Sonn- oder dem Sonntag gleichgestellten Feiertagen (dies sind: der 1. 1./der Ostermontag/der 1. 5./der Pfingstmontag/der 25. und 26. 12.) gebührt pro Arbeitsstunde in der Zeit zwischen 6:00 und 19:00 Uhr ein Zuschlag von 200 % auf den Normalstundenlohn. In der Zeit zwischen 19:00 und 6:00 Uhr gebührt pro Arbeitsstunde ein Zuschlag von 250 % auf den Normalstundenlohn. Es gelangt kein zusätzlicher Nachtzuschlag zur Auszahlung.

4. Für Mehr- und/oder Überstunden an Sonn- oder dem Sonntag gleichgestellten Feiertagen (dies sind: der 1. 1./der Ostermontag/der 1. 5./der Pfingstmontag/der 25. und 26. 12.) gebührt

– für Arbeiter (Lohnempfänger) ein Überstunden Grundlohn von 100 % des Normalstundenlohns pro Arbeitsstunde. Darüber hinaus gelangt ein Zuschlag von 250 % auf den Normalstundenlohn zur Auszahlung. Es gelangt kein zusätzlicher Nachtzuschlag zur Auszahlung.

– für Angestellte (Gehaltsempfänger) ein Überstundengrundgehalt (1/148 vom Ist-Gehalt) pro Arbeitsstunde. Darüber hinaus gelangt ein Zuschlag von 250 % auf das Überstundengrundgehalt zur Auszahlung. Es gelangt kein zusätzlicher Nachtzuschlag zur Auszahlung.

13. Freizeitansprüche auf Grund geleisteter Überstunden sind dem Dienstnehmer vom Dienstgeber pro Abrechnungsperiode schriftlich zu bestätigen.

5. Der Zuschlag gemäß Punkt 3. und 4. kann gemäß § 17 Punkt 11. in Geld oder Freizeit vergütet werden.

6. Wenn Sonntagsarbeit geleistet wird und die wöchentliche Ruhezeit daher nicht eingehalten werden kann, sind dem Dienstnehmer als Ersatzruhe nach dem ARG so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu gewähren, als er am Sonntag gearbeitet hat.

Die in diesem Punkt vorgesehene Regelung für Sonn- und Feiertage bzw für wöchentliche Ruhezeiten wird auf gesetzliche Regelungen angerechnet.

7. Die Mindestentschädigung für Sonntagsarbeit beträgt 2 Stunden.

8. Die Arbeitszeit an Sonntagen darf sechs Stunden nicht überschreiten. Laufende Produktionen sind auch nach Überschreitung der obigen sechs Stunden fertig zu stellen.

9. Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten: 1. Jänner, Ostermontag, Pfingstmontag, 1. Mai, 25. und 26. Dezember. Arbeitsstunden an diesen Tagen sind nach den Bestimmungen für Sonntagsarbeit zu entschädigen.

10. Für nicht angeführte genannte Feiertage gemäß Punkt 9 gelten die Bestimmungen des ARG.

11. Wenn einzelne Feiertage bundes- oder landesgesetzlich aufgehoben oder eingeführt werden, so gilt dies auch für diesen Kollektivvertrag.

12. Für jede Arbeitsstunde an nicht dem Sonntag gleichgestellten Feiertagen ist neben dem regelmäßigen Entgelt (das bereits im Wochenlohn enthalten ist) je nach Lage der Arbeitszeit ein Normal- oder Gesamtstundenlohn als Feiertagsarbeitsentgelt zu vergüten.

§ 19 Urlaub und Urlaubsentgelt

1. Unter Beachtung der Bestimmungen des § 2 Abs 4 Urlaubsgesetz (UrlG) kann durch Betriebsvereinbarung

das Kalenderjahr als Urlaubsjahr festgelegt werden.

2. Begünstigte Personen (Behinderte oder Gleichgestellte) im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen, haben Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 3 Werktagen pro Urlaubsjahr.

3. Die Dauer des dem Dienstnehmer für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2019 begründet wurden, zu gewährenden jährlichenurlaubes beträgt

- bis zur 10-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses 30 Werktage (25 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche)
- nach 10-jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 31 Werktage (26 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche)

- nach 15-jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 33 Werktage (28 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche)
- nach 20-jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 36 Werktage (30 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche)

Die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Urlaubsbemessung erfolgt gemäß den Bestimmungen des UrlG, wobei Zeiten nach § 3 Abs 2 Z 2. UrlG, abweichend von § 3 Abs 3 bis zu einem Höchstausmaß von weiteren 3 Jahren anzurechnen sind.

4. Das Urlaubsentgelt wird gemäß § 6 UrlG berechnet.

§ 20 Urlaubszuschuss

1. Jeder Arbeiter erhält einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 5 Gesamtwochenlöhnen. Der Berechnung des Urlaubszuschusses sind die durchschnittlichen Gesamtwochenlöhne der letzten 13 voll gearbeiteten Kalenderwochen bzw letzten 3 Monate zugrunde zu legen.

2. Jeder Angestellte und Lehrling erhält einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe des letzten Gesamtmonatsgehaltes (Lehrlingseinkommens). Dieser berechnet sich aus dem Durchschnitt des Gesamtmonatsgehaltes (des Lehrlingseinkommens inkl etwaigem Nachtzuschlag) der letzten 3 Monate vor Auszahlung geteilt durch 13 und Multiplikation mit 5.

3. Der Urlaubszuschuss ist mit der Abrechnung Mai spätestens am 15. 6. zu bezahlen.

Den während des Jahres eintretenden Dienstnehmern sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Wenn ein Dienstverhältnis an ein Lehrverhältnis anschließt, ist der Urlaubszuschuss wie folgt zu bezahlen:

(a) der aliquote Urlaubszuschuss auf Basis des letzten Lehrlingseinkommens für die Lehrzeit und

(b) der aliquote Urlaubszuschuss auf Basis des Lohnes für die Zeit, die der Dienstnehmer bis 31. 12. des Jahres als Facharbeiter bzw Angestellter gearbeitet hat.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb des Kalenderjahres nach Bezug des Urlaubszuschusses gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses in folgenden Fällen insoweit aliquot in dem Ausmaß zulässig, als Tage auf das volle Kalenderjahr fehlen:

- Kündigung seitens des Dienstnehmers
- ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt
- gerechtfertigte Entlassung

Bei Dienstgeberkündigung, einvernehmlicher Auflösung, gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches erfolgt keine Rückverrechnung.

4. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen.

§ 21 Weihnachtzuschuss

1. Jeder Arbeiter erhält einmal in jedem Kalenderjahr einen Weihnachtzuschuss in der Höhe von 5 Gesamtwochenlöhnen. Der Berechnung des Weihnachtzuschusses sind die durchschnittlichen Gesamtwochenlöhne der letzten 13 voll gearbeiteten Kalenderwochen bzw 3 Monate zugrunde zu legen.

2. Jeder Angestellte und Lehrling erhält einmal in jedem Kalenderjahr einen Weihnachtzuschuss in der Höhe des letzten Gesamtmonatsgehaltes (Lehrlingseinkommens). Dieser berechnet sich aus dem Durchschnitt des Gesamtmonatsgehaltes (des Lehrlingsein-

kommens inkl etwaigem Nachtzuschlag) der letzten 3 Monate vor Auszahlung geteilt durch 13 und Multiplikation mit 5.

3. Der Weihnachtzuschuss ist mit der Abrechnung Oktober spätestens am 15. 11. zu bezahlen.

Den während des Jahres eintretenden Dienstnehmern sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil des Weihnachtzuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

(a) der aliquote Weihnachtzuschuss auf Basis des letzten Lehrlingseinkommens für die Lehrzeit und

(b) der aliquote Weihnachtzuschuss auf Basis des Lohnes für die Zeit, die der Dienstnehmer bis 31. 12. des Jahres als Facharbeiter bzw Angestellter gearbeitet hat.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb des Kalenderjahres nach Bezug des Weihnachtzuschusses gelöst, ist die Rückverrechnung des Weihnachtzuschusses in folgenden Fällen insoweit aliquot in dem Ausmaß zulässig, als Tage auf das volle Kalenderjahr fehlen:

- Kündigung seitens des Dienstnehmers

- ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt
- gerechtfertigte Entlassung

Bei Dienstgeberkündigung, einvernehmlicher Auflösung, gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches erfolgt keine Rückverrechnung.

4. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Weihnachtzuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen.

§ 22 Abfertigung

1. Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2002 begründet wurden:

Die Abfertigung gebührt gemäß Betrieblichem Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).

2. Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 begründet wurden:

2.1 Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus jenen Dienstnehmern, die mit Erreichung der allgemeinen und besonderen Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Pension gemäß 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 Nachtschwerarbeitsgesetz.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 23 und 23a des AngG, soweit nachfolgend nichts Anderes ausgeführt wird.

2.2 Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich die Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 AngG auf die volle Abfertigung und gebührt seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war.

Der Anspruch des überlebenden Ehegatten bzw eingetragenen Partners besteht jedoch unabhängig da-

von, ob er zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtig war oder nicht, unabhängig von dessen Geschlecht.

2.3 Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Ehepartner bzw eingetragener Partner vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Für minderjährige gesetzliche Erben besteht dieser Anspruch unabhängig davon, ob ein Unterhaltsanspruch zum Zeitpunkt des Ablebens besteht. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

2.4 Sind zum Zeitpunkt des Ablebens auch keine unterhaltsberechtigten Erben vorhanden, so erhält die gesetzliche Abfertigung der Lebensgefährtin. Lebensgefährtin ist, wer mit dem Dienstnehmer zumindest in den letzten 3 Jahren vor seinem Tod im gemeinsamen Haushalt gelebt hat. Von der Erfordernis eines gemeinsamen Haushaltes ist dann abzusehen, wenn dieser erhebliche Gründe, etwa gesundheitlicher oder beruflicher Art, entgegenstanden, ansonsten aber eine für Lebensgefährten typische besondere Verbundenheit bestand (§ 748 ABGB).

§ 23 Dienstverhinderung

1. Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für eine verhältnismäßig kurze Zeit, wenn er wegen Inanspruchnahme eines Arztes an der Dienstleistung verhindert ist,

(a) sofern die Inanspruchnahme infolge eines Arbeitsunfalles erfolgt

(b) oder sich die Notwendigkeit der Konsultierung eines Arztes plötzlich und unvorhersehbar während der Arbeitszeit ergibt

(c) oder die Inanspruchnahme eines Arztes außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

2. Er behält weiters den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für jede notwendige ambulante Behandlung, sofern sie nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden kann.

3. Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Entgeltes für die Erfüllung von öffentlich-rechtlichen Staatsbürgerpflichten (Zeugenschaft vor Gericht und Verwaltungsbehörden, Tätigkeit als Schöffe, Geschworener, Fachkundiger Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit), sofern nicht Anspruch auf anderweitige Vergütung der versäumten Arbeitszeit besteht, wobei der betreffende Dienstnehmer verpflichtet ist, diese zu beanspruchen.

4. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren (eingetragene Partnerschaften werden wie Ehen behandelt):

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
beim Tod des Ehegatten	3 Arbeitstage
beim Tod des Lebensgefährten, wenn er mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Tod eines Elternteiles (Pflege-, Adoptiv-, Stiefeltern)	3 Arbeitstage
beim Tod eines Kindes (eigene, Adoptiv-, Stief-, Pflegekinder; Kinder des Lebensgefährten)	3 Arbeitstage

beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes und/oder Neugründung eines Haushaltes	2 Arbeitstage
beim Tod eines Enkelkinds/eines Schwiegerkinds	1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin	2 Arbeitstage
beim Tod von Geschwistern, Stiefgeschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern (Eigene, Adoptiv-, Stief-, Pflegekinder; Kinder des Lebensgefährten) sowie bei Ehelichung der Eltern bzw Wiederverehelichung von Eltern	1 Arbeitstag

Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

5. Die Dienstverhinderung ist durch eine Bestätigung der zuständigen Stellen bzw sonstige Beweismittel unverlangt nachzuweisen.

6. Die Dienstverhinderung ist dem Dienstgeber möglichst vorher zu melden.

§ 24 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Es gelten die Bestimmungen des EFZG, des AngG und des BAG.

§ 25 Lehrlingsausbildung

1. 1 Jahr nach erfolgreichem Abschluss der Lehre ist jeder Dienstnehmer verpflichtet, Lehrlinge nach bestem Wissen und Gewissen in den Kenntnissen und Fertigkeiten seines Berufes auszubilden.

2. Jeder Dienstnehmer, der mit Ausbildungsaufgaben betraut ist, erhält pro Woche, in der die Ausbildungsaufgaben überwiegend von ihm erfüllt werden, 5% seines kollektivvertraglichen Facharbeitermindestwochenlohnes. Für Angestellte, die mit Ausbildungsaufgaben betraut sind, gilt sinngemäß pro Woche als Basis das zugrundeliegende Kollektivvertragsgehalt ohne Quinquennien dividiert durch 4,34.

3. Diese Entschädigung gebührt nicht bei Abwesenheit des Lehrlings, wenn die Abwesenheit eine oder mehrere Kalenderwochen andauert. Eine tageweise Aliquotierung erfolgt nicht.

Bei kurzzeitiger fachlicher Einweisung durch einen anderen Dienstnehmer erhält nur der in der jeweiligen Woche für die Ausbildung zuständige Dienstnehmer die Zulage.

Bilden in einer Kalenderwoche mehrere Dienstnehmer denselben Lehrling aus, so hat nur jener Dienstnehmer Anspruch auf Ausbilderzulage, der den Lehrling innerhalb der Kalenderwoche überwiegend ausgebildet hat.

§ 26 Betriebliches Weiterbildungsmanagement

1. Die grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt im Druck- und Zeitungssektor in den kommenden Jahren und die damit verbundenen Herausforderungen an die Unternehmen wie beispielsweise Digitalisierung (Industrie 4.0) usw. erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen. Ziel ist es, die Beschäftigten in den Betrieben bestmöglich auf die Herausforderungen des raschen technologischen Wandels im digitalen Zeitalter vorzubereiten.
2. Aus diesen Gründen bekennen sich die Sozialpartner zu permanenter und zielgerichteter Weiterent-

wicklung aller Beschäftigten der Branche. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung im Sinne des ArbVG über den spezifischen Bildungs- und Entwicklungsbedarf der Beschäftigten und sollen geeignete Maßnahmen zur zeitnahen Umsetzung und deren Umfang vereinbart werden. Dabei können auch externe Institutionen wie zB Universitäten, Fachhochschulen, Schulen, Bildungseinrichtungen etc. einbezogen werden.

§ 27 Umschulung

1. Werden in einem Betrieb Geräte, Maschinen, Systeme oder Systemkomponenten ausgewechselt, so ist mit dem betroffenen Dienstnehmer unter Beiziehung des Betriebsrates eine Umschulungszeit festzulegen.
2. Das Umschulen ist während der Normal- oder Schichtarbeitszeit durchzuführen.
3. Sowohl Dienstgeber als auch Dienstnehmer können eine Umschulungszeit jederzeit ohne Angabe von Gründen abrechnen.
4. Die jeweilige Umschulungszeit ist zwischen Dienstgeber, Dienstnehmer und Betriebsrat zu vereinbaren.

5. Ist für den Dienstnehmer nichts anderes Günstigeres vereinbart, so erhält der Dienstnehmer für die Dauer der entsprechenden Umschulung seinen bisherigen Lohn auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit. Anspruch auf kollektivvertragliche Zulagen besteht in jenem Ausmaß, als sie während der Umschulung anfallen.

6. Der Dienstgeber hat dem betreffenden Dienstnehmer die Umschulung zu bestätigen.

7. Nach der Umschulungszeit erfolgt die Entlohnung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages beziehungsweise der Lohn- und Gehaltstabelle in der jeweils gültigen Fassung.

§ 28 Altersgerechtes Arbeiten

Nach Vollendung des 57. Lebensjahres besteht die Möglichkeit, dass der Dienstnehmer auf seinen Wunsch nicht mehr in der Nacht beschäftigt wird. Diese Möglichkeit kann unter der Bedingung in Anspruch genommen werden, dass diese organisatorische An-

derung zwischen dem betroffenen Dienstnehmer, dem Dienstgeber und dem Betriebsrat vereinbart wird und diese betriebsbedingt ohne zusätzlichem Personal umsetzbar ist.

§ 29 Dienstreisen, Reisekosten

1. Wenn im Auftrage des Dienstgebers Reisen außerhalb des Dienstortes unternommen werden, wird für solche Dienstreisen Kostenentschädigung wie folgt gewährt:

2. Bemessung der Reisedauer

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

(a) Fahrtauslagen

Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn, Flug, etc) werden die notwendigen Fahrtkosten vergütet. Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden die Kilometersätze der Reisegebührenvorschrift der vergleichbaren Bundesbediensteten vergütet, vorausgesetzt, dass die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges bzw des zu vergütenden Kilometersatzes mit dem Dienstgeber fallweise oder für ständig vereinbart ist. Diese Kraftfahrzeuge müssen insassenunfallversichert sein.

(b) Aufwandsvergütung

Taggeld und Nächtigungsgeld bei In- und Auslandsdienstreisen wird gemäß § 26 Z 4 EStG, nach den Höchstsätzen des § 26 Z 4 lit b) bis e) EStG gewährt.

I Taggeld:

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für die Verpflegung sowie aller mit der Reise verbundenen persönlichen Aufwendungen (ausschließlich der Fahrtkosten).

Die Taggelder sind wie folgt zu ermitteln:

- bis 3 Stunden kein Taggeld
- über 3 bis 4 Stunden 4/12 des vollen Taggeldes
- über 4 bis 5 Stunden 5/12 des vollen Taggeldes
- über 5 bis 6 Stunden 6/12 des vollen Taggeldes
- über 6 bis 7 Stunden 7/12 des vollen Taggeldes
- über 7 bis 8 Stunden 8/12 des vollen Taggeldes
- über 8 bis 9 Stunden 9/12 des vollen Taggeldes
- über 9 bis 10 Stunden 10/12 des vollen Taggeldes
- über 10 bis 11 Stunden 11/12 des vollen Taggeldes
- über 11 bis 24 Stunden 12/12 des vollen Taggeldes

II Nächtigungsgeld:

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftskosten einschließlich der Kosten des Frühstücks, bei Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Das Nächtigungsgeld wird dann angewiesen, wenn kein Übernachtungsbeleg vorgewiesen wird. Höhere, belegte Übernachtungsrechnungen werden bei besonderen Umständen, soweit zumutbar, vergütet. Das tarifliche Nächtigungsgeld wird auch dann bezahlt, wenn bei Nachtfahrten der Antritt vor und die Beendigung nach 24:00 Uhr erfolgt, soweit für diese betreffende Nacht keine anderen Übernachtungskosten verrechnet werden.

(c) Freiwillige Trinkgelder

Freiwillige Trinkgelder und dergleichen sind in den Vergütungssätzen enthalten.

(d) Studienreisen

Für Studienreisen (Reisen längerer Dauer, die der fachlichen Ausbildung dienen) ist jeweils vor Antritt der Reise einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzulegen, welche Vergütungen gewährt werden.

3. Trennungskosten

Dienstnehmern mit eigenem Haushalt ist zur Abgeltung der Mehrkosten für doppelte Haushaltsführung während einer Beorderung an einen anderen Arbeitsort, der von ihrem ständigen Wohnort so entfernt liegt, dass eine tägliche Heimfahrt zur Übernachtung nicht mehr zugemutet werden kann, eine Trennungskostenentschädigung wie folgt zu gewähren:

Bei Beorderung zur Dienstleistung an einen anderen Ort bis zur Dauer von 4 Wochen wird eine Aufwandsvergütung gemäß Punkt 2. lit b I dieses Paragraphen geleistet. Dauert eine solche Beorderung mehr als

4 Wochen, gelten ab Beginn der 5. Woche 50 % dieser Aufwandsvergütung. Die Regelung gemäß Punkt 2. lit b II dieses Paragraphen bleibt hiervon unberührt.

4. Gegen Provision beschäftigte Dienstnehmer

Die Kostenentschädigungen sind schriftlich zu vereinbaren; wenn keine Vereinbarung vorliegt, bestehen die Vergütungsansprüche gemäß § 26 Z 4 EStG.

5. Reisekostenabrechnung

Der Dienstnehmer hat auf Wunsch Anspruch auf einen angemessenen Reisekostenvorschuss in Höhe der zu erwartenden Auslagen. Dieser Vorschuss ist spätestens bei Antritt der Dienstreise auszuführen. Nach der Rückkehr von der Dienstreise hat der Dienstnehmer seine entstandenen Kosten bekanntzugeben und auf Wunsch des Dienstgebers zu erläutern. Bei Streitfragen ist der Betriebsrat beizuziehen. Binnen eines Monats nach Rechnungslegung sind die Aufwendungen für die Dienstreise im Sinne dieser Regelung dem Dienstnehmer auszuführen.

6. Reisezeit

Innerhalb und außerhalb der Normalarbeitszeit liegende Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

Wird mit dem Dienstnehmer während der Dienstreise keine Arbeitsleistung während der Dienstreise vereinbart, so gilt diese Arbeitszeit als „passive Reisezeit“. Werden Arbeitsleistungen während der Dienstreise (zB Vorbereitungsarbeiten) vereinbart, so gilt diese Arbeitszeit nicht als passiv, sondern ist gegebenenfalls mit Zuschlägen abzurechnen. Das vereinbarte Lenken eines Pkws gilt jedenfalls als Arbeitsleistung.

Außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende „passive Reisezeiten“ werden für jede volle Stunde laut Lohn- und Gehaltstabelle abgegolten.

Die „passive Reisezeit“ ist in der Arbeitszeiterfassung als solche zu deklarieren, soweit diese außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt. Innerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit erfolgt keine gesonderte Bewertung der Arbeitszeit.

Für Dienstnehmer, die einer Betriebsvereinbarung über Gleitzeit unterliegen, gilt als Normalarbeitszeit die jeweils festgelegte fiktive Normalarbeitszeit. Mittagspausen, Ruhezeiten und vereinbarte Unterbrechungen (zB durch Privattermin) der Dienstreise gelten nicht als Arbeitszeit.

7. Sonstige Bestimmungen

Bestehende, für die Dienstnehmer günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht und können auch in Hinblick abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird. Bestehende Aufwandsentschädigungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anrechenbar.

§ 30 Verjährung und Verfall

Sämtliche Ansprüche des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit beim jeweils direk-

ten Vorgesetzten schriftlich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche 3-jährige Verjährungsfrist (§ 1486 ABGB) gewahrt.

§ 31 Arbeitskleidung/Schmutzzulage

Alle Dienstnehmer erhalten jeweils 4 Kleidungsstücke (Hemd/T-Shirt und Hose) alle 2 Jahren beigestellt. Alle 2 Jahre werden Sicherheitsschuhe beigestellt.

Die Dienstnehmer haben die ihnen zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung schonend zu behandeln und beim Austritt dem Dienstgeber in gereinigtem Zustand zurückzustellen. Diese Rückgabepflicht entfällt, wenn das Dienstverhältnis länger als 1 Jahr gedauert hat.

Dienstnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitstätigkeit einer besonderen Verunreinigung ausgesetzt sind oder

deren Arbeitskleidung einem besonderen Verschleiß unterliegt, ist die für ihren Beruf übliche Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen.

Werden Facharbeiter nicht grafischer Berufe (fremder Berufe) mit Arbeiten beschäftigt, die mit einer besonderen und außerordentlichen Verschmutzung verbunden sind, erhalten sie eine Schmutzzulage in Höhe eines Normalstundenlohnes und bei Überstunden 1 1/2 Normalstundenlöhne pro Arbeitstag.

§ 32 Sozialpartnerschaftlicher Schlichtungsweg

Streitigkeiten, die sich zwischen den Kollektivvertragsparteien aus dem Kollektivvertrag ergeben, sollen binnen 1 Monats von den Kollektivvertragsparteien (besetzt mit mind. 2, max. 3 Vertretern je Partei, nach Möglichkeit auch inkl jeweils 1 Vertreters aus den Be-

trieben) geschlichtet werden. Zur Wahrung von Fristen können Gerichte auch parallel angerufen werden. Vertragliche oder gesetzliche Fristen werden durch diese Monatsfrist nicht gehemmt.

§ 33 Sicherung von bestehendem Personal

1. Mehr- und Sonderleistungen sowie Sonn- und Feiertagsdienste werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat nach den bisherigen innerbetrieblichen Organisationssystematiken verteilt. Dienstnehmer, die nach Abschnitt A beschäftigt sind, dürfen nicht vorrangig zu diesen Leistungen herangezogen werden.

2. Wird ein Dienstverhältnis, welches vor dem 1. 1. 2020 begründet wurde und dem Abschnitt B unterliegt, durch

(a) Nicht-Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber oder

(b) Dienstgeber-Kündigung oder

(c) ungerechtfertigte Entlassung oder

(d) berechtigten vorzeitigen Austritt

beendet und wird ein neues Dienstverhältnis im Sinne einer Nachbesetzung innerhalb von 9 Monaten nach dem Ende des zuletzt solcherart beendeten Dienstverhältnisses begründet, muss dieses neue Dienstverhältnis gemäß Abschnitt B begründet werden.

3. Wird ein Dienstverhältnis, welches vor dem 1. 1. 2020 begründet wurde und dem Abschnitt B unterliegt, durch

(a) Nicht-Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber oder

(b) Dienstgeber-Kündigung oder

(c) ungerechtfertigte Entlassung oder

(d) berechtigten vorzeitigen Austritt

beendet, und wird bereits innerhalb von 3 Monaten vor der Beendigung dieses Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis im Sinne einer Nachbesetzung begründet, so sind auch auf dieses Dienstverhältnis ab dem Zeitpunkt der Beendigung des alten Dienstverhältnisses die Bestimmungen des Abschnitts B anzuwenden.

4. Ein Wechsel auf der betrieblichen Ebene von Abschnitt B nach Abschnitt A ist möglich. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung, welche zu ihrer Rechtswirksamkeit auch der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragspartner bedarf, wobei diese zeitnah eingeholt und erteilt werden soll. Für jene Dienstnehmer, die einem Wechsel von Abschnitt B nach A ent-

sprechend der Konditionen der Betriebsvereinbarung nicht zustimmen, ist eine Änderungskündigung entsprechend den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen außerhalb der Bestimmungen des gegenständlichen Paragraphen, Punkt 2. und 3. möglich.

5. Alle anderen, nicht in Punkt 2. lit a bis d bzw Punkt 3. lit a bis d angeführten Beendigungsformen von Dienstverhältnissen (beispielsweise einvernehmliche Auflösung, Änderungskündigung gemäß diesem Pa-

ragraphen, Punkt 4.) haben keine Auswirkungen auf etwaige Nachbesetzungen der frei werdenden Stellen. Neuaufnahmen können daher nach den Bestimmungen des Abschnitts A erfolgen.

6. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass im Falle von Beendigungen von Dienstverhältnissen tunlichst jene Dienstverhältnisse zuerst beendet werden sollen, die zum Zeitpunkt ihrer Beendigung die kürzeste Laufzeit aufweisen.

§ 34 Schlussbestimmungen

Die Schlussbestimmungen zu Gültigkeitsdauer, Abschmelzungsregeln und betreffend jährlicher Lohn- und Gehaltsverhandlungen finden sich für den ge-

samten Kollektivvertrag (Abschnitt A und B) in einem eigenen Abschnitt C am Ende des Kollektivvertrages.

II. VERWENDUNGSGRUPPEN – ABSCHNITT A

Gehälter und Löhne ab 1. 4. 2022

Hinweis: Die ab 1. 4. 2021 gültigen Gehälter und Löhne befinden sich im Anschluss an die ab 1. 1. 2021 gültigen Gehälter und Löhne

§ 1 Angestellte Gehälter – ab 1. 4. 2022

Zentrale Tätigkeit (ZT): € 1.832,00
Einfache Tätigkeiten, die nach gegebenen Richtlinien verrichtet werden, zB Empfang, Datenerfassung, Poststelle

Allgemeine Tätigkeit (AT): € 2.127,00
Allgemeine administrative, kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die selbstständig verrichtet werden, zB

- Sekretariatstätigkeiten (Arbeiten, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen erledigt werden)
- Kostenrechnung
- Personalsachbearbeitung

Spezielle Tätigkeit (ST1): € 2.661,00
Spezielle administrative, kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die mit einer besonderen fachlichen Qualifikation und/oder Verantwortung selbstständig verrichtet werden, zB

- Abteilungsleitungsstellvertretung
- Gruppenleitung, Teamleitung, Leitung kleinerer Abteilung (bis 5 Dienstnehmer)
- grafische Tätigkeiten wie zB Layouter, Anzeigengestaltung, Anzeigenproduktion
- Sekretariats-/Assistentztätigkeiten mit selbstständigen Dispositions- und Organisationsaufgaben
- Kalkulant, Arbeitsplaner, Arbeitsvorbereitung, Einkauf

- Programmierung (keine analytischen und/oder organisatorischen Tätigkeiten)
- System- und Netzwerkbetreuung
- Qualitätssicherung

Spezielle Tätigkeit (ST1 a): € 3.100,00

- Dienstnehmer in ST1, die eine höhere technische Lehranstalt („Graphische“/HTL) mit Matura abgeschlossen haben und mindestens 5 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind oder entsprechend einschlägige 5-jährige Berufserfahrung nachweisen können
- Qualitätssicherung

Spezielle Tätigkeit (ST2): € 3.351,00

- Spezielle administrative, kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die nach entsprechender Berufserfahrung mit einer besonderen Qualifikation und/oder Verantwortung selbstständig verrichtet werden, sowie sachliche und/oder personelle Managementaufgaben, zB
- IT (Datenbankadministration, Systemadministrator, Softwareentwicklung, Organisationsprogrammierung)
 - Abteilungsleitung (Druck, Versand, Haustechnik)

Leitung € 4.452,00
Geschäftsführung, Prokuristen

Lehrlingseinkommen – kaufmännische Lehrlinge

1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
€ 562,00	€ 852,00	€ 1.086,00	€ 1.326,00

§ 2 Arbeiter Wochenlöhne – ab 1. 4. 2022

Wird ein Dienstnehmer als Facharbeiter verwendet, so hat er Anspruch auf den Facharbeiterlohn.

Druck und Druckvorstufe – Facharbeiter (DF 1–5):

Dienstnehmer mit einschlägiger abgeschlossener Ausbildung, insbesondere Lehrabschlussprüfung, zB Drucktechniker, Druckvorstufentechniker in entsprechender Verwendung

im 1. bis 5. Jahr	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren	nach 20 Jahren
758,00	780,00	804,00	828,00	852,00

Druck – Helfer (DH 1-5):

Dienstnehmer ohne einschlägige abgeschlossene Ausbildung in entsprechender Verwendung (Produktion inkl zB Wartung, Service- und Vorbereitungsarbeiten, Maschinenreinigung)

im 1. bis 5. Jahr	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren	nach 20 Jahren
567,00	584,00	602,00	620,00	638,00

Fremde Berufe – Facharbeiter (FF 1-5):

Dienstnehmer mit einschlägiger abgeschlossener Ausbildung, insbesondere zB

- Metalltechnik, Maschinenbautechnik, Maschinen-schlosser
- Elektrotechnik, Elektroniker, Elektriker, Mechatroniker

in entsprechender Verwendung

im 1. bis 5. Jahr	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren	nach 20 Jahren
715,00	736,00	758,00	781,00	804,00

Fremde Berufe – Helfer (FH 1-5):

Dienstnehmer außerhalb der Produktion ohne einschlägige abgeschlossene Ausbildung in entsprechender Verwendung in unterstützender Tätigkeit im Bereich Fremde Berufe – Facharbeiter

im 1. bis 5. Jahr	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren	nach 20 Jahren
540,00	556,00	573,00	590,00	608,00

Arbeiter/Endfertigung (ausgebildet/angelernt) (EF 1–5):

Dienstnehmer mit und ohne einschlägige abgeschlossene Ausbildung, jedenfalls aber mit einschlägiger/ besonderer Einschulung auf entsprechende Tätigkeit, die nicht als Druck- und Druckvorstufen-Facharbeiter oder Facharbeiter fremde Berufe beschäftigt sind, in entsprechender Verwendung, beispielsweise selbstständiges Arbeiten an und Steuern von Maschinen-gruppen

Dienstnehmer in der Endfertigung, die in Unternehmen beschäftigt sind, die überwiegend Tageszeitung produzieren (insbesondere hinsichtlich der dafür aufgewendeten Arbeitszeit des insgesamt eingesetzten Personals), werden – unabhängig von der Ausbildung und der Einschulung – in dieser Tätigkeitsgruppe beschäftigt.

im 1. bis 5. Jahr	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren	nach 20 Jahren
602,00	620,00	639,00	658,00	693,00

Helfer/Endfertigung (EH 1-6):

Dienstnehmer ohne einschlägige/besondere Einschulung in entsprechender Verwendung, die nicht als Druck- und Druckvorstufen-Helfer oder Helfer fremde Berufe oder als sonstige Hilfskräfte beschäftigt sind

im 1. Jahr	im 2. bis 5. Jahr	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
423,00	478,00	492,00	507,00	522,00

Sonstige Hilfskräfte (H 1-5):

Dienstnehmer, die einer einfachen Tätigkeit außerhalb der Produktion ohne besondere Qualifikation nachgehen (zB Reinigung von Büro und Arbeitsräumen)

im 1. bis 5. Jahr	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren	nach 20 Jahren
423,00	435,00	448,00	462,00	476,00

Lehrlingseinkommen – gewerbliche Lehrlinge – monatlich (LE):

1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
€ 562,00	€ 859,00	€ 1.343,00	€ 1.642,00

III. TÄTIGKEITSPROFILE NACH BERUFSGRUPPEN – ABSCHNITT A

Drucktechniker (Facharbeiter)

Zum Aufgabenbereich des Drucktechnikers gehören alle Tätigkeiten lt Berufsbild, beispielsweise:

- Einstellen und Bedienen der Druckmaschine, Steuern und Überwachen von Rollenrotationsmaschinen (analog und digital), sowie rasches Eingreifen bei Störungen des Druckvorganges
- Erfassen, Auswerten und Dokumentieren qualitätsrelevanter Prozessdaten
- Kontrollieren der Qualität von Druckerzeugnissen
- Handhaben facheinschlägiger Werkzeuge, Geräte und Maschinen
- Arbeitsabläufe planen und Vorbereiten des Druckprozesses
- Aufbereiten von digitalen und analogen Daten
- Belichten und Entwickeln von Druckplatten direkt durch Datensätze (CTP-computer to plate)
- Herstellung von Flachdruck-Druckformen (Druckplatten), Montieren von Platten und Druckzylindern
- Technisches Verständnis zum Einstellen und Beheben von Maschinenstörungen, Servicearbeiten (Rollenträger, Falz, Druckwerke etc)
- Vorbereiten des Druckproduktes zur Weiterverarbeitung
- Klarstellend wird festgehalten, dass Reinigungsarbeiten nicht zum Berufsbild des Facharbeiters „Drucktechniker“ und damit nicht in den Tätigkeitsbereich des Drucktechnikers fallen.

Druckvorstufentechniker (Facharbeiter)

Zum Aufgabenbereich des Druckvorstufentechnikers gehören alle Tätigkeiten lt Berufsbild, beispielsweise:

- Bedienen von elektronischen Bild- und Textverarbeitungsgeräten
- Nachbearbeiten fertiger Druckformen, Kontrollieren der Druckergebnisse
- Montieren von Druckvorlagen sowie Seiten und Bögen von Lay-Out-Skizzen
- Belichten und Entwickeln von Druckplatten direkt durch Datensätze (CTP-computer to plate)
- Servicearbeiten an den Belichtungseinheiten

Druck – Helfer

Zum Aufgabenbereich des Druckhelfers zählen alle für die Produktion an der Druckmaschine notwendigen Hilfsarbeiten. Dazu gehören beispielsweise folgende Tätigkeiten:

- Unterstützung für den Drucktechniker
- Vorbereiten der verwendeten Verbrauchsmaterialien
- Reinigung aller für den Produktionsvorgang benötigten Teile zB Drucktücher, Plattenzylinder, Gegen-druckzylinder, Leitspindeln...

- Reinigung der kompletten Druckmaschine inkl Rollenkeller/Rollenträger und Falzapparat sowie aller damit verbundenen Teile (Kulissen, Gänge, Stiegen, Geländer ... etc)
- Reinigung der Druckwerke sowie ausgebaute Maschinenteile bei Wartungsarbeiten wie zB Gitter, Bleche, Walzen, Farb-/Feuchtwerk
- Entsorgung von Papierresten und Makulaturen
- Hilfestellung beim Einziehen von Papierbahnen etc

Fremde Berufe (Facharbeiter in Metalltechnik, Maschinenbautechnik, Maschinenschlosser)

Tätigkeiten beispielsweise:

- Montage-, Wartungs-, Optimierungs- und Reparaturarbeiten an Maschinen/Anlagen und Metallkonstruktionen
- Anfertigen von Maschinen-/Anlagenteilen nach Werkstückzeichnungen, Arbeiten nach Montageskizzen/-plänen und Werkzeichnungen
- Installieren und Anschließen von Maschinen-/Anlagenleitungen
- Schweißarbeiten
- Kontrollarbeiten
- Berechnen von Werkstückmaßen und Konstruktionen, Berechnen von Parametern zur Maschinenprogrammierung
- Rasches Eingreifen bei Maschinenstörungen
- Fehlersuche und Lösungsfindung

Fremde Berufe (Facharbeiter in Elektrotechnik, Elektroniker, Elektriker, Mechatroniker)

Tätigkeiten beispielsweise:

- Montage-, Wartungs- und Reparaturarbeiten an schwer zugänglichen Maschinen- und Anlagenteilen
- Warten, Reparieren und Austauschen von elektronischen Bauteilen/-gruppen
- Montieren und Anschließen von elektrischen Leitungen und Kabeln, Verdrahtungsarbeiten
- Befestigen kleiner Bauteile auf Leiterplatten
- Lötarbeiten, Schweißarbeiten
- Metallbearbeitung, Installationsarbeiten
- Betreuen elektrisch-elektronischer Steuerungsanlagen
- Lesen von Schaltplänen, technischen Zeichnungen und Montageplänen sowie Schaltskizzen
- Regelungs- und Steuertechnik, Microelektronik
- Fehlersuche und Fehlerbehebung
- Mess- und Prüfarbeiten
- Anordnen elektrischer Bauelemente an Schaltkästen
- Überwachung von Anlagen auf Funktion und Energieeffizienz

- Durchführung gesetzlich vorgeschriebener Wartungen und Überprüfungen

Fremde Berufe – Helfer

Tätigkeiten beispielsweise:

- Unterstützung für den Facharbeiter der den fremden Berufen zugeordnet ist
- Technisches Verständnis für Elektrik und Mechanik
- Auffüllen und Vorbereiten diverser Verbrauchsmaterialien in den Werkstätten
- Reinigung einschlägiger Maschinen wie zB Dreh-, Fräs-, Bohr- und Schleifmaschinen
- Reinigung von ausgebauten Maschinenteilen wie zB Motoren-, Wellen-, Lagersitze
- Reinigung von ausgebauten elektronischen oder elektrischen Maschinenteilen
- Hilfestellung bei Ein- und Ausbau von Maschinenteilen

Arbeiter/Endfertigung (ausgebildet/angelernt):

Dienstnehmer mit und ohne einschlägige abgeschlossene Ausbildung, jedenfalls aber mit einschlägiger/ besonderer Einschulung auf entsprechende Tätigkeit, die nicht als Druck und Druckvorstufen Facharbeiter oder Facharbeiter fremde Berufe beschäftigt sind, in

entsprechender Verwendung, beispielsweise selbstständiges Arbeiten an und Steuern von Maschinengruppen;

Dienstnehmer in der Endfertigung, die in Unternehmen beschäftigt sind, die überwiegend Tageszeitung produzieren (insbesondere hinsichtlich der dafür aufgewendeten Arbeitszeit des insgesamt eingesetzten Personals), werden – unabhängig von der Ausbildung und der Einschulung – in dieser Tätigkeitsgruppe beschäftigt.

Helfer/Endfertigung:

Dienstnehmer ohne einschlägige/besondere Einschulung in entsprechender Verwendung, die nicht als Druck- und Druckvorstufen-Helfer oder Helfer fremde Berufe oder als sonstige Hilfskräfte beschäftigt sind.

Sonstige Hilfskräfte (einfache Tätigkeiten außerhalb der Produktion):

Tätigkeiten beispielsweise:

- Reinigung von Büros und Arbeitsräumen etc
- Reinigung von Flächen die in keinem Zusammenhang mit technischen Geräten und Maschinen stehen

B) ABSCHNITT B

IV. RAHMENRECHT ARBEITER UND LEHRLINGE – ABSCHNITT B

§ 1 Anrechnung von Vordienstzeiten

1. Für die Bemessung des Urlaubsmaßes, der Kündigungsfristen und für Ansprüche bei Krankheit sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 6 Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

2. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung des vorhergehenden Dienstverhältnisses durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch fristlose Entlassung eingetreten ist.

§ 2 Karenzen gemäß Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetz

Für die Anrechnung von Elternkarenzen gelten die Bestimmungen des Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetzes:

Karenzzeiten in Zusammenhang mit Geburten ab dem 1.8. 2019 werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche in vollem Umfang angerechnet.

Karenzzeiten in Zusammenhang mit Geburten vor dem 1.8. 2019 werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche im Höchstmaß von 22 Monaten angerechnet.

§ 3 Aufnahme des Dienstverhältnisses

1. Die Beschäftigung von Leiharbeitern gemäß AÜG darf nicht zur dauernden Abdeckung von Vollarbeitsplätzen führen. Der Betriebsrat ist von der beabsich-

tigten Beschäftigung von Leiharbeitern zu informieren.

2. 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.

3. Befristete Dienstverhältnisse müssen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer schriftlich vereinbart werden. Die Judikatur zu mehrfach befristeten Dienstverhältnissen ist zu beachten. Solche schriftlichen Vereinbarungen sind vom Dienstgeber dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln.

§ 4 Lösung des Dienstverhältnisses

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es seitens des Dienstgebers und des Dienstnehmers unter vorheriger Einhaltung der kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 20 AngG durch Kündigung zum 15. oder zum Letzten des Monats gelöst werden.

Unmittelbar vor dem Beginn des Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber zurückgelegte Lehrzeiten werden für die Ermittlung der Kündigungsfrist mitgerechnet.

2. 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 Woche der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Kündigungsfrist bei Vollzeitbeschäftigung 8 Stunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Bei Teilzeitbeschäftigung wird im Ausmaß des jeweiligen Beschäftigungsgrades aliquotiert.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer stehen diesem dafür während der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Kündigungsfrist 4 Stunden bei Vollbeschäftigung und bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend aliquotiert im Ausmaß des jeweiligen Beschäftigungsgrades pro Woche zu.

§ 5 Probendienstverhältnis

1. Der 1. Monat eines Dienstverhältnisses gilt als Probendienstverhältnis.

2. Bei Probendienstverhältnissen ist die einseitige Lösung des Dienstverhältnisses während der 1. Woche

nur jeweils zum Schluss der täglichen Arbeitszeit zulässig; ab der 2. Woche ist die dienstgeberseitige Lösung des Dienstverhältnisses nur zum Schluss der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ende des Probest Monats zulässig.

§ 6 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses

1. Ist ein Dienstnehmer zu bestimmten Tätigkeiten eingeteilt, so hat er auf Weisung des Dienstgebers, wenn seine Arbeitszeit mit diesen Tätigkeiten nicht voll ausgenutzt ist, während der verbleibenden Arbeitszeit alle mit seinem Beruf beziehungsweise Fach zusammenhängenden Tätigkeiten, gemäß Tätigkeitsbeschreibungen, auszuführen.

2. Höher einzustufende Tätigkeiten sollen unter Berücksichtigung der Eignung und Dauer der Betriebszugehörigkeit besetzt werden.

3. Ein Dienstnehmer darf nicht gleichzeitig beim gleichen Dienstgeber auf Basis eines Werkvertrages im Betrieb Arbeiten verrichten.

§ 7 Wechsel des Arbeitsplatzes

1. Wird einem Facharbeiter nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen vorübergehend eine andere als durch sein Berufsbild umfasste Tätigkeit zugewiesen, so darf er hierdurch bis zur Dauer von 4 Wochen keinen Nachteil an seinem bisherigen Lohnbezug haben.

2. Wird ein Helfer nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen vorübergehend zu einer Arbeit herangezogen, die in der Lohntabelle mit einem niedrigeren Lohnbezug ausgewiesen ist, so darf der Helfer hierdurch bis zur Dauer von 4 Wochen keinen Nachteil an seinem bisherigen Lohnbezug haben.

§ 8 Grundlagen für die Betriebsabrechnung

1. Jeder Dienstnehmer ist verpflichtet, während seiner Arbeitszeit für die Betriebsabrechnung bzw. Qualitätssicherung des Unternehmens die zur Verfügung gestellten Vordrucke (Laufzettel, Arbeitstaschen, Materialverbrauchsscheine usw.) bzw. die Dateneingabe nach den Wünschen des Dienstgebers arbeitsbegleitend (dh. nach Ende der jeweiligen Arbeit) und gewissenhaft auszufüllen bzw. durchzuführen. Die Zeit dafür gilt als Arbeitszeit.
2. Dem jeweiligen Dienstnehmer ist Einsicht in alle für die individuelle Leistungsbeurteilung herangezogenen Unterlagen zu gewähren.
3. Systeme vorbestimmter Zeiten (zB Work-Factor- und MTM-Verfahren) – auch Klein- und Kleinstzeitverfahren genannt – dürfen nicht zur individuellen Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

§ 9 Löhne

1. Die kollektivvertraglichen Wochenlöhne bzw. Lehrlingseinkommen sind in den Lohntabellen verzeichnet.
2. Als Berechnungsgrundlage für kollektivvertragliche Wochenlöhne gilt nachfolgende Aufstellung:
 - (a) Mindestwochenlohn ist der kollektivvertragliche Wochenlohn gemäß Lohntabelle zzgl. Betriebserfahrungszulage.
 - (b) Normalwochenlohn ist der Mindestlohn zzgl. aller innerbetrieblich regelmäßig gewährten Zulagen, ohne kollektivvertragliche Mehrarbeits- und Überstundenentgelte (Grundlohn und Zuschlag).
 - (c) Normalstundenlohn ist der Normalwochenlohn, geteilt durch die jeweils gültige wöchentliche Arbeitszeit.
 - (d) Gesamtwochenlohn ist der Normalwochenlohn zzgl. des Nachtzuschlages.
 - (e) Gesamtstundenlohn ist der Gesamtwochenlohn, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit.
3. Bei wechselnder Beschäftigung mit verschiedener Lohnhöhe an einem Arbeitstag wird der höhere Lohn für den ganzen Tag bezahlt. Ist für mehr als die halbe Arbeitswoche der höhere Lohn zu bezahlen, so ist für die ganze Arbeitswoche der höhere Lohn zu bezahlen.

§ 10 Anerkennung der Betriebserfahrung

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5, 10 und 15 Jahren erhalten Facharbeiter eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.
2. Helfer erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 10 und 15 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.
3. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Wochenlohn des Dienstnehmers.
4. Werden durch andere Tätigkeiten Veränderungen in der zustehenden Lohnstufe vorgenommen, so verändern sich betraglich auch die Betriebserfahrungszulagen.
5. Die angegebenen Jahre beziehen sich auf die Betriebszugehörigkeit zum selben Dienstgeber (inkl. bereits vorher angerechneter Vordienstzeiten), jedoch werden Lehrzeiten nicht mitgerechnet.
6. Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das 6., 11. oder 16. Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.
Allen Arbeiterinnen bzw. Arbeitern, die am 1. 1. 1997 bereits länger als 20 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, steht eine Betriebserfahrungszulage nach den Bestimmungen des Punktes 7. in jedem Fall ab der ersten Lohnwoche des Jahres 1997 zu.
7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 3%.
 - (a) Sie steht in voller Höhe zu, wenn der Dienstnehmer der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt nur den kollektivvertraglichen Wochenlohn erhält.
 - (b) Wurde dem Dienstnehmer der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage u.dgl.) ausbezahlt, die weniger als 3% des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der betreffende Dienstnehmer ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus 3% des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes ergibt.

chen Wochenlohnes (siehe Punkt 4.) minus halbe Überzahlung errechnet.

(c) Ist die Überzahlung höher als 3 %, so erhält der betreffende Dienstnehmer ab dem jeweiligen Anfallszeit-

punkt 1,5 % des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4.) als Betriebserfahrungszulage.

§ 10a Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 und 25 Jahren erhält der Facharbeiter in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB TZ) eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Helfer in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB TZ) erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

3. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Wochenlohn des Dienstnehmers.

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

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

6. Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das 21. bzw 26. Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 %.

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

(b) Wurde dem Dienstnehmer in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 1,5 % des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus 1,5 % des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes minus halbe Überzahlung errechnet.

(c) Ist die Überzahlung höher als 1,5 %, so erhält der betreffende Dienstnehmer ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 0,75 % des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes als Betriebserfahrungszulage.

8. Diese Regelung gilt ab 1. 1. 2011.

§ 11 Abrechnung und Auszahlung des Lohnes und Lehrlingseinkommens

1. Die Abrechnung des Lohnes und Lehrlingseinkommens erfolgt monatlich im Nachhinein.

2. Dem Dienstnehmer ist für jede Abrechnungsperiode eine detaillierte Lohnabrechnung auszufolgen. Diese hat die Entgelts- und Abzugsposten im Einzelnen erkennbar auszuweisen.

3. Um von der Wochenberechnung zur Monatsberechnung zu kommen, gilt folgende Formel: Wochenbasis

× 4,34. Wurde ein Monatslohn vereinbart, beträgt bei 37-Stunden-Woche der Divisor zur Ermittlung des Normalstundenlohnes 160.

4. Die Auszahlung hat spätestens am letzten Tag der Abrechnungsperiode auf das Konto eines Geldinstitutes nach Wahl des Dienstnehmers zu erfolgen. Anfallende Spesen wegen verspäteter Überweisung werden vom Dienstgeber vergütet.

§ 12 Normale wöchentliche Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden. Es kann dabei die tägliche normale Arbeitszeit bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden.

2. Die 37. Stunde kann durch Betriebsvereinbarung als Verlängerung der Arbeitszeit in Anrechnung auf Frei-

zeitguthaben oder auf andere Weise verwendet werden.

3. Wird in Betrieben in 4 Schichten produziert, so beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in der 4. Schicht 34 Stunden.

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

Bei einer solchen gesetzlichen Regelung verlieren jene Punkte dieses Kollektivvertrages ihre Gültigkeit, in denen der Gesetzgeber eine günstigere Regelung vorsieht.

5. Die normale wöchentliche Arbeitszeit (ausgenommen Schichtarbeit) hat in der Zeit zwischen 7:00 und 18:00 Uhr zu liegen. Über Wunsch eines Dienstnehmers kann mit Zustimmung des Dienstgebers die normale wöchentliche Arbeitszeit bereits ab 6:00 Uhr beginnen. Abweichend dazu hat die normale wöchentliche Arbeitszeit für Lehrlinge stets in der Zeit zwischen 7:00 und 18:00 Uhr zu liegen.

6. Die normale wöchentliche Arbeitszeit kann auf 4, 5 oder 6 Wochentage verteilt sein. Sie muss am Samstag spätestens um 12:00 Uhr mittags enden; ausgenommen sind Schichtarbeit und die Produktion von Tageszeitungen.

7. Der Arbeitszeitbeginn muss abteilungsweise während der ganzen Woche gleich sein.

Jedoch kann zur Erfüllung dringender Produktionsanforderungen die Arbeitszeit nach Rücksprache mit dem Betriebsrat und im Einvernehmen mit dem betreffenden Dienstnehmer tages- oder wochenweise bereits früher beginnen. Für den betreffenden Dienstnehmer endet an diesen Tagen die normale Arbeitszeit um das Ausmaß der Vorverlegung früher.

8. Im Falle einer Betriebsvereinbarung über eine 4-Tage-Woche oder der Vereinbarung einer Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden, ohne dass aus diesem Grund Mehr- oder Überstunden vorliegen.

9. Für vom Dienstgeber angeordnete Freizeit oder von ihm angeordnete freie Tage darf kein Lohnabzug erfolgen.

10. Am Karsamstag und Pfingsttag endet die normale Arbeitszeit um 12:00 Uhr mittags; ausgenommen sind Schichtarbeit und Produktion von Tageszeitungen.

Bei Schichtarbeit, die an einem dieser Tage beginnt, beträgt die Arbeitszeit an diesen Tagen genauso viele Stunden, wie jene Dienstnehmer zu absolvieren haben, die an diesem Tag nicht in Schicht arbeiten.

Wird in Betrieben am Karsamstag oder Pfingsttag in Schicht gearbeitet, ohne dass in diesen Betrieben an diesen Tagen eine Arbeitszeit für Dienstnehmer, die nicht in Schicht arbeiten, existiert, wird die Schichtarbeit, die am Karsamstag oder Pfingsttag beginnt, um 3 Stunden gekürzt.

Sollte auf Grund der innerbetrieblichen Arbeitszeiteinteilung in solchen Fällen nur noch eine geringe Restarbeitszeit übrigbleiben, kann dieselbe im Einvernehmen mit dem betreffenden Dienstnehmer zu einem anderen Zeitpunkt eingebracht werden, wobei die Einbringstunden zum Normalstundenlohn verrechnet werden.

Für diese verkürzten Arbeitszeiten darf keine Minderung des Lohnes erfolgen.

11. Der 24. und 31. 12. (ausgenommen bei der Produktion von Tageszeitungen) ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

12. Zur Ermöglichung eines längeren Freizeitblocks am Wochenende kann die normale tägliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Im Anschluss an diese Tage ist bis zum Beginn der nächsten Wochenarbeitszeit arbeitsfrei.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Mehr- bzw. Überstunden auf bis zu 12 Arbeitsstunden ausgedehnt werden.

13. Um eine längere Freizeit, die mit dem Wochenende zusammenhängen muss, für jugendliche Dienstnehmer zu erreichen, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) verteilt werden.

14. Arbeitsbereitschaft, die die Anwesenheit im Betrieb erfordert, ist, soweit sie über die normale tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, als Überstunde im Sinne des § 17 zu entlohnen.

§ 13 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag

vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit bzw. nach Absolvierung seiner normalen wöchentlichen Arbeitszeit

sich auf Anordnung des Dienstgebers und im Einvernehmen mit ihm nicht im Betrieb aufhalten, jedoch jederzeit erreichbar sein muss, um über Aufforderung sogleich in den Betrieb zu kommen und die Arbeit aufzunehmen.

Für jeweils bis zu 8 Stunden Rufbereitschaft gebührt dem Dienstnehmer eine Abgeltung in Höhe eines Gesamtstundenlohnes. Für jeweils bis zu 8 Stunden Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Samstag bzw. Sonn- und Feiertag erhöht sich diese Abgeltung auf 2 Gesamtstundenlöhne.

Wird der Dienstnehmer tatsächlich in den Betrieb gerufen oder muss er tatsächlich die Arbeit aufnehmen, so liegt ab dem Zeitpunkt, ab dem er sich aufmacht, in den Betrieb zu kommen oder ab dem Zeitpunkt, zu dem er die Arbeit aufnimmt (zB über Remote-Zugriff), Arbeitszeit vor. Die tatsächliche Arbeitszeit ist als Überstunde zu entlohnen, ausgenommen Arbeitszeiten, die

an Sonn- und Feiertagen geleistet werden. Diese sind nach den Bestimmungen des § 18 zu entlohnen.

Die Anordnung von Rufbereitschaft an mehr als 26 Sonntagen pro Kalenderjahr ist nicht zulässig. Die Anordnung von Rufbereitschaft im Anschluss an eine Nachtschicht ist nicht zulässig.

Wird der Dienstnehmer in den Betrieb gerufen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels bzw. der ihm zwangsläufig erwachsenden Fahrtkosten (zB Taxi). Benutzt der Dienstnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug zur Fahrt in den Betrieb, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf das amtliche Kilometergeld in der jeweiligen nach § 26 EStG anerkannten Höhe.

Bestehende günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben unberührt, wobei jedoch die Ansprüche nach diesem Punkt darauf anrechenbar sind.

§ 14 Schichtarbeit

1. Schichtarbeit ist jene Arbeitsweise, bei der sich die normale tägliche Arbeitszeit von Dienstnehmern des gleichen Tätigkeitsbereiches, in 2, 3 oder 4 Schichten aneinanderreicht.

2. Wird die normale tägliche Arbeitszeit innerhalb von 24 Stunden auf 4 Schichten verteilt, so beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit in der 4. Schicht 34 Stunden. Durch Betriebsvereinbarung können die konkrete Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Schichten sowie Regelungen über die Abgeltung der Freizeit nach § 16 Punkt 2. festgelegt werden.

3. Zeitungsarbeitszeiten nach den §§ 4 und 10 SB TZ fallen nicht unter den Begriff Schicht dieses Abschnittes B/Rahmenrecht Arbeiter.

4. Die normale wöchentliche Arbeitszeit kann auf 4, 5 oder 6 Wochentage aufgeteilt werden. Eine Überschneidung der Arbeitszeit bis zu 3 Stunden kann in folgenden Fällen erfolgen:

(a) wenn die Frühschicht von Montag bis Samstag und die Nachmittagschicht von Montag bis Freitag eingeteilt ist bzw

(b) wenn die Früh- und Nachmittagschicht von Montag bis Freitag eingeteilt ist.

5. Die Besetzung der Schichten soll wöchentlich wechseln. Im Einverständnis mit dem Betriebsrat und/oder dem Dienstnehmer kann die gleiche Schicht mehrmals hintereinander geleistet werden.

6. Unter Nachtschicht ist jene Schichtarbeit zu verstehen, bei der mehr als die Hälfte der täglichen Arbeitszeit zwischen 21:00 und 6:00 Uhr liegt.

Dienstnehmer erhalten pro Kalenderwoche, in der sie in Nachtschicht arbeiten, einen zusätzlichen Nachtzuschlag von 1,25 % ihres kollektivvertraglichen Wochenlohns.

Dieser zusätzliche Nachtzuschlag findet beim 4-Schicht-Betrieb in der 4. Schicht und bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern keine Anwendung.

7. Fallen Überstunden bei Schichtarbeit in die Zeit zwischen 18:00 und 6:00 Uhr an, so sind diese mit einem 100 %-igen Zuschlag auf den Normalstundenlohn (50 % Überstundenzuschlag, 50 % Nachtzuschlag) zu bezahlen, sofern auch Stunden der Schicht zwischen 18:00 und 6:00 Uhr liegen.

Seit dem 1.4. 2012 entfällt der 50 %-ige Nachtzuschlag zwischen 18:00 und 19:00 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB TZ) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.

8. Muss die Schichtarbeit während der Kalenderwoche begonnen oder abgebrochen werden, so ist, sofern in mehr als der Hälfte der Wochenarbeitszeit Schichtarbeit geleistet wird, für die ganze Arbeitswoche entsprechender Schichtlohn zu bezahlen.

9. Fallen in eine Schichtarbeitswoche Feiertage, so entfallen die am Feiertag beginnenden Arbeitsschichten unter Fortzahlung des Entgeltes im Sinne der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Laufen Stunden der Schichtarbeit in einen Feiertag oder Sonntag über, so werden diese Stunden ab

0:00 Uhr des Feiertages oder Sonntages gemäß § 18 behandelt.

§ 15 Ruhepausen und Ruhezeiten

1. Die Ruhepause muss mindestens eine ½ Stunde betragen und darf 2 Stunden nicht überschreiten.

2. Bei Festsetzung der Ruhepause sind die Wünsche der Dienstnehmer weitestgehend zu berücksichtigen. Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause nach Punkt 1. um mehr als eine ½ Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundenlohnes zu bezahlen.

Der Anspruch verfällt 3 Monate nach Leistung, sofern er nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht wurde.

3. Ruhepausen sind spätestens nach 6-stündiger ununterbrochener Arbeitszeit einzuschalten. Durch den Arbeitsvorgang oder durch Störungen im Betrieb entstandene Wartezeiten gelten weder als Unterbrechung der Arbeit noch als Ruhepause.

4. Zwischen Arbeitsende und Wiederbeginn der Arbeit 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 zusätzliche Entschädigung im Betrag eines Normalstundenlohnes zu bezahlen.

§ 16 Nachtzuschlag

1. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit zwischen 18:00 Uhr des einen und 6:00 Uhr des darauffolgenden Tages liegen, ist für jede dieser Stunden ein 50 %-iger Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen.

In jenen Fällen, in denen die 3. oder 4. Schicht über 6:00 Uhr hinausgeht, gebührt auch bis 7:00 Uhr der 50 %-ige Nachtzuschlag.

(a) Ab dem 1. 4. 2012 entfällt grundsätzlich der Nachtzuschlag zwischen 18:00 und 19:00 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB TZ) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.

2. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit in der 4. Schicht zwischen 2:00 und 6:00 Uhr liegen, ist für jede dieser Stunden zusätzlich zu dem nach Punkt 1. zustehenden Nachtzuschlag ein 25 %-iger

Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen. Dieser Zuschlag ist in Freizeit zu gewähren.

Punkt 2. gilt nicht für den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen für die Herstellung von Tageszeitungen.

3. Für jede angefangene ¼ Stunde ist der 50 %-ige Zuschlag auf ein 1/4 des Normalstundenlohnes zu bezahlen.

4. Kein Nachtzuschlag ist für Überstunden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit zwischen 18:00 und 20:00 Uhr, ausgenommen bei Schichtarbeit (siehe § 14 Punkt 8.), zu bezahlen.

Für Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20:00 und 6:00 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, ist jedoch der Nachtzuschlag (in Höhe von 50 % des Normalstundenlohnes pro Stunde) zu bezahlen (siehe § 17 Punkt 4.).

§ 17 Mehrarbeit und Überstunden

1. Die auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit fehlende Zeit („kollektivvertragliche Mehrarbeit“) ist bei Bedarf zu leisten.

Die kollektivvertragliche Mehrarbeit wird auf das gesetzlich zulässige Überstundenmaß nicht angerechnet.

Im Falle von Teilzeitbeschäftigungen gelten für die Mehrarbeit bis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit die Bestimmungen des § 19d AZG.

2. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund

der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der kollektivvertraglichen Mehrarbeit ergibt, überschritten wird.

3. Stehen der Leistung von Mehr- und/oder Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers entgegen, so kann die Mehrarbeit bzw. Leistung von Überstunden nicht beansprucht werden. In diesem Fall stellt die Verweigerung der Leistung dieser Mehr- und Überstunden keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar.

4. Das Entgelt für kollektivvertragliche Mehr- und/oder Überstunden von Arbeitern (Lohnempfängern) wird wie folgt berechnet:

(a) Mehr- und/oder Überstunden an Werktagen (Montag bis Samstag) zwischen 6:00 und 20:00 Uhr werden mit einem 50%-Zuschlag auf den Gesamtstundenlohn pro Stunde vergütet.

(b) Mehr- und/oder Überstunden, die an Werktagen zwischen 20:00 und 06:00 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, sind mit einem 100%-Zuschlag auf den Normalstundenlohn pro Stunde (50% Überstundenzuschlag, 50% Nachtzuschlag nach § 16) vergütet. Für Mehr- und Überstunden in Schichtarbeit gilt davon abweichend § 14 Punkt 7.

5. Jede angefangene $\frac{1}{4}$ Stunde ist als $\frac{1}{4}$ Stunde zu vergüten.

6. Bei Leistung von mehr als 1 Überstunde im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit hat der Dienstnehmer Anspruch auf 15 Minuten bezahlter Pause, die in die Überstundenzeit eingerechnet wird.

7. Wird ein Dienstnehmer veranlasst, außerhalb der normalen Arbeitszeit am selben Tag noch einmal in den Betrieb zu kommen, so ist ihm der Weg mit dem Entgelt für 1 Überstunde zu bezahlen, ohne Anrechnung auf das höchstzulässige Ausmaß an Überstunden.

8. Wird der Dienstnehmer an einem arbeitsfreien Tag zur Überstundenleistung herangezogen, so ist dem Dienstnehmer die erforderliche Wegzeit, mindestens eine $\frac{1}{2}$ Stunde, maximal jedoch 1 Stunde (Basis Normalstundenlohn) zu bezahlen, ohne Anrechnung auf das höchstzulässige Ausmaß an Überstunden.

9. Sowohl für Leistungen gemäß Punkt 7. als auch Punkt 8. gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels. Benutzt der Dienstnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug zur Fahrt in den Betrieb, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf das amtliche Kilometergeld in der jeweiligen nach § 26 EStG anerkannten Höhe.

10. Die Bezahlung der Überstunden erfolgt hinsichtlich des 50%-igen Zuschlages in Geld.

Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen stundenweise (ausgenommen bei Herstellung von Tageszeitungen), tage- oder wochenweise innerhalb 1 Jahres nach der Leistung zu erfolgen, wobei auf die Wünsche des Dienstnehmers besonders Bedacht zu nehmen ist.

11. Freizeitansprüche auf Grund geleisteter Überstunden sind dem Dienstnehmer vom Dienstgeber pro Abrechnungsperiode schriftlich zu bestätigen.

§ 18 Sonn- und Feiertagsbestimmungen

1. Unter Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonntag oder Feiertag in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr geleistet wird, wobei Arbeitsstunden vor 6:00 Uhr und nach 18:00 Uhr gemäß § 16 zu entschädigen sind.

2. Die Sonntagsarbeit ist pro Arbeitsstunde mit 100% Zuschlag auf den Gesamtstundenlohn zu bezahlen. Außerdem sind dem Dienstnehmer so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben, als er am Sonntag gearbeitet hat. Die Freizeit ist mit dem Lohn zu bezahlen, den der Dienstnehmer an dem Tag erhalten hätte, an dem er den Freizeitanspruch konsumiert.

3. Als Berechnungsgrundlage für die Sonntagsentschädigung wird der Gesamtstundenlohn der der Sonntagsarbeit vorangegangenen Arbeitswoche herangezogen. Zur Berechnungsgrundlage werden die Montagfrühblattentschädigung und allfällige Sonn- und Feiertagsentschädigungen nicht herangezogen. Die Mindestentschädigung für Sonntagsarbeit beträgt 2 Stunden.

4. Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten (außer bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern, siehe § 7 Punkt 6. SB TZ) die bundesgesetzlich festgelegten Feiertage (siehe § 7 ARG). Für jede Arbeitsstunde an den dem Sonntag gleichgestellten Feiertagen ist neben dem regelmäßigen Entgelt (das bereits im Gesamtstundenlohn enthalten ist) ein Gesamtstundenlohn als Feiertagszuschlag zu bezahlen.

Zzgl ist Freizeit, wie im Punkt 2. 2. Satz angeführt, zu gewähren.

5. Wenn einzelne Feiertage bundes- oder landesgesetzlich aufgehoben oder eingeführt werden, so gilt dies auch für diesen Kollektivvertrag.

6. Die Arbeitszeit an Sonntagen darf 7 Stunden nicht überschreiten. Ausgenommen von dieser Beschränkung sind die Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern sowie solche Produktionen, für die Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot nach dem ARG bestehen.

7. Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Regelungen für Sonn- und Feiertage bzw für wöchentliche

Ruhezeiten werden auf gesetzliche Regelungen angerechnet.

§ 19 Urlaub und Urlaubsentgelt

1. Unter Beachtung der Bestimmungen des § 2 Abs 4 Urlaubsgesetz (UrlG) kann durch Betriebsvereinbarung das Kalenderjahr als Urlaubsjahr festgelegt werden.

2. Begünstigte Personen (Behinderte oder Gleichgestellte) im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen haben außerdem Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 3 Werktagen pro Urlaubsjahr.

3. Die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Urlaubsbemessung erfolgt gemäß den Bestimmungen des UrlG.

4. Die Dauer des dem Dienstnehmer gebührenden Urlaubes bemisst sich nach den Bestimmungen des UrlG.

5. Das Urlaubsentgelt wird gemäß § 6 UrlG berechnet.

§ 20 Urlaubszuschuss

1. Jeder Dienstnehmer erhält zusätzlich zu seinem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss von 5 Gesamtwochenlöhnen bzw Lehrlingseinkommen.

2. Der Berechnung des Urlaubszuschusses sind die durchschnittlichen Gesamtwochenlöhne bzw Lehrlingseinkommen der letzten 13 voll gearbeiteten Kalenderwochen bzw letzten 3 Monate zugrunde zu legen.

Fällt in diese Periode oder in die Urlaubszeit eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung, so gilt der neue Lohn als Berechnungsgrundlage für alle 13 Wochen.

3. Der Urlaubszuschuss ist mit der Abrechnung Mai spätestens am 15. 6. zu bezahlen.

Den während des Jahres eintretenden Dienstnehmern sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Wenn ein Dienstverhältnis an ein Lehrverhältnis anschließt, ist der Urlaubszuschuss wie folgt zu bezahlen:

(a) der aliquote Urlaubszuschuss auf Basis des letzten Lehrlingseinkommens für die Lehrzeit und

(b) der aliquote Urlaubszuschuss auf Basis des Lohnes für die Zeit, die der Dienstnehmer bis 31. 12. des Jahres als Gehilfe gearbeitet hat.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb des Kalenderjahres nach Bezug des Urlaubszuschusses gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses in folgenden Fällen insoweit aliquot in dem Ausmaß zulässig, als Tage auf das volle Kalenderjahr fehlen:

- Kündigung seitens des Dienstnehmers
- ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt
- gerechtfertigte Entlassung

Bei Dienstgeberkündigung, einvernehmlicher Auflösung, gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches erfolgt keine Rückverrechnung.

4. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen.

§ 21 Weihnachtzuschuss

1. Jeder Dienstnehmer erhält einmal in jedem Kalenderjahr einen Weihnachtzuschuss von fünf Gesamtwochenlöhnen bzw Lehrlingseinkommen. Für die Berechnung des Weihnachtzuschusses gilt § 20 Punkt 2. analog.

2. Der Weihnachtzuschuss ist mit der Abrechnung Oktober spätestens am 15. November zu bezahlen.

3. Den während des Jahres eintretenden Dienstnehmern sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil des Weihnachtzuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

(a) der aliquote Weihnachtzuschuss gemäß Lehrverhältnis und

(b) der Weihnachtzuschuss gemäß diesem § 21 aliquot für die Zeit, die der Dienstnehmer bis 31. Dezember des Jahres als Gehilfe gearbeitet hat.

4. Wird das Dienstverhältnis innerhalb des Kalenderjahres nach Bezug des Weihnachtzuschusses gelöst, ist die Rückverrechnung des Weihnachtzuschusses in folgenden Fällen insoweit aliquot in dem Ausmaß zulässig, als Tage auf das volle Kalenderjahr fehlen:

- Kündigung seitens des Dienstnehmers
- ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt

– gerechtfertigte Entlassung

Bei Dienstgeberkündigung, einvernehmlicher Auflösung, gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches erfolgt keine Rückverrechnung.

5. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Weihnachtzuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen.

§ 22 Abfertigung

1. Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2002 begründet wurden

Die Abfertigung gebührt gemäß Betrieblichem Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).

2. Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 begründet wurden.

2.1 Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus jenen Dienstnehmern, die mit Erreichung der allgemeinen und besonderen Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Pension gemäß 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 Nachtschwerarbeitsgesetz.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 23 und 23a des AngG, soweit nachfolgend nichts Anderes ausgeführt wird.

2.2 Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich die Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 AngG auf die volle Abfertigung und gebührt seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war.

Der Anspruch des überlebenden Ehegatten bzw eingetragenen Partners besteht jedoch unabhängig davon, ob er zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigt war oder nicht, unabhängig von dessen Geschlecht.

2.3 Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Ehepartner bzw eingetragener Partner vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Für minderjährige gesetzliche Erben besteht dieser Anspruch unabhängig davon, ob ein Unterhaltsanspruch zum Zeitpunkt des Ablebens besteht. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

2.4 Sind zum Zeitpunkt des Ablebens auch keine unterhaltsberechtigten Erben vorhanden, so erhält die gesetzliche Abfertigung der Lebensgefährtin.

Lebensgefährtin ist, wer mit dem Dienstnehmer zumindest in den letzten 3 Jahren vor seinem Tod im gemeinsamen Haushalt gelebt hat. Von der Erfordernis eines gemeinsamen Haushaltes ist dann abzusehen, wenn dieser erhebliche Gründe, etwa gesundheitlicher oder beruflicher Art, entgegenstanden, ansonsten aber eine für Lebensgefährten typische besondere Verbundenheit bestand (§ 748 ABGB).

§ 23 Dienstverhinderung

1. Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für eine verhältnismäßig kurze Zeit, wenn er wegen Inanspruchnahme eines Arztes an der Dienstleistung verhindert ist,

(a) sofern die Inanspruchnahme infolge eines Arbeitsunfalles erfolgt

(b) oder sich die Notwendigkeit der Konsultierung eines Arztes plötzlich und unvorhersehbar während der Arbeitszeit ergibt

(c) oder die Inanspruchnahme eines Arztes außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

2. Er behält weiters den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für jede notwendige ambulante Behandlung, sofern sie nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden kann.

3. Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Entgeltes für die Erfüllung von öffentlich-rechtlichen

Staatsbürgerpflichten (Zeugenschaft vor Gericht und Verwaltungsbehörden, Tätigkeit als Schöffe, Geschworener, Fachkundiger Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit), sofern nicht Anspruch auf anderweitige Vergütung der versäumten Arbeitszeit besteht, wobei der betreffende Dienstnehmer verpflichtet ist, diese zu beanspruchen.

4. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren (eingetragene Partnerschaften werden wie Ehen behandelt):

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
beim Tod des Ehegatten	3 Arbeitstage
beim Tod des Lebensgefährten, wenn er mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Tod eines Elternteiles (Pflege-, Adoptiv-, Stiefeltern)	3 Arbeitstage
beim Tod eines Kindes (eigene, Adoptiv-, Stief-, Pflegekinder; Kinder des Lebensgefährten)	3 Arbeitstage
beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushalts	

und/oder Neugründung eines Haushaltes	2 Arbeitstage
beim Tod eines Enkelkindes/eines Schwiegerkindes	1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin	2 Arbeitstage
beim Tod von Geschwistern, Stiefgeschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern (Eigene, Adoptiv-, Stief-, Pflegekinder; Kinder des Lebensgefährten) sowie bei Ehelichung der Eltern bzw Wiederverehelichung von Eltern	1 Arbeitstag

Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

5. Die Dienstverhinderung ist durch eine Bestätigung der zuständigen Stellen bzw sonstige Beweismittel unverlangt nachzuweisen.

6. Die Dienstverhinderung ist dem Dienstgeber möglichst vorher zu melden.

§ 24 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Es gelten die Bestimmungen des EFZG und des BAG.

§ 25 Arbeitskleidung/Schmutzzulage

Alle Dienstnehmer erhalten jeweils 4 Kleidungsstücke (Hemd/T-Shirt und Hose) alle 2 Jahren beigestellt. Alle 2 Jahre werden Sicherheitsschuhe beigestellt. Die Dienstnehmer haben die ihnen zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung schonend zu behandeln und beim Austritt dem Dienstgeber in gereinigtem Zustand zurückzustellen. Diese Rückgabepflicht entfällt, wenn das Dienstverhältnis länger als 1 Jahr gedauert hat. Dienstnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitstätigkeit einer besonderen Verunreinigung ausgesetzt sind oder

deren Arbeitskleidung einem besonderen Verschleiß unterliegt, ist die für ihren Beruf übliche Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen.

Werden Facharbeiter nicht grafischer Berufe („Fremde Berufe“) mit Arbeiten beschäftigt, die mit einer besonderen und außerordentlichen Verschmutzung verbunden sind, erhalten sie eine Schmutzzulage in Höhe eines Normalstundenlohnes und bei Überstunden 1 1/2 Normalstundenlöhne pro Arbeitstag.

§ 26 Lehrlingsausbildung

1. 1 Jahr nach erfolgreichem Abschluss der Lehre ist jeder Dienstnehmer verpflichtet, Lehrlinge nach bestem Wissen und Gewissen in den Kenntnissen und Fertigkeiten seines Berufes auszubilden.

2. Jeder Dienstnehmer, der mit Ausbildungsaufgaben betraut ist, erhält pro Woche, in der die Ausbildungs-

aufgaben überwiegend von ihm erfüllt werden, 5 % seines kollektivvertraglichen Facharbeitermindestwochenlohnes.

3. Diese Entschädigung gebührt nicht bei Abwesenheit des Lehrlings, wenn die Abwesenheit eine oder

mehrere Kalenderwochen andauert. Eine tageweise Aliquotierung erfolgt nicht.

Bei kurzzeitiger fachlicher Einweisung durch einen anderen Dienstnehmer erhält nur der in der jeweiligen Woche für die Ausbildung zuständige Dienstnehmer die Zulage.

Bilden in einer Kalenderwoche mehrere Dienstnehmer denselben Lehrling aus, so hat nur jener Dienstnehmer Anspruch auf Ausbilderzulage, der den Lehrling innerhalb der Kalenderwoche überwiegend ausgebildet hat.

§ 27 Betriebliches Weiterbildungsmanagement

1. Die grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt im Druck- und Zeitungssektor in den kommenden Jahren und die damit verbundenen Herausforderungen an die Unternehmen wie beispielsweise Digitalisierung (Industrie 4.0) usw. erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen. Ziel ist es, die Beschäftigten in den Betrieben bestmöglich auf die Herausforderungen des raschen technologischen Wandels im digitalen Zeitalter vorzubereiten.

2. Aus diesen Gründen bekennen sich die Sozialpartner zu permanenter und zielgerichteter Weiterent-

wicklung aller Beschäftigten der Branche. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung im Sinne des ArbVG über den spezifischen Bildungs- und Entwicklungsbedarf der Beschäftigten und sollen geeignete Maßnahmen zur zeitnahen Umsetzung und deren Umfang vereinbart werden. Dabei können auch externe Institutionen wie zB Universitäten, Fachhochschulen, Schulen, Bildungseinrichtungen etc. einbezogen werden.

§ 28 Umschulung

1. Werden in einem Betrieb Geräte, Maschinen, Systeme oder Systemkomponenten ausgewechselt, so ist mit dem betroffenen Dienstnehmer unter Beiziehung des Betriebsrates eine Umschulungszeit festzulegen.

2. Das Umschulen ist während der Normal- oder Schichtarbeitszeit durchzuführen.

3. Sowohl Dienstgeber als auch Dienstnehmer können eine Umschulungszeit jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen.

4. Die jeweilige Umschulungszeit ist zwischen Dienstgeber, Dienstnehmer und Betriebsrat zu vereinbaren.

5. Ist für den Dienstnehmer nichts anderes Günstigeres vereinbart, so erhält der Dienstnehmer für die Dauer der entsprechenden Umschulung seinen bisherigen Lohn auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit. Anspruch auf kollektivvertragliche Zulagen besteht in jenem Ausmaß, als sie während der Umschulung anfallen.

6. Der Dienstgeber hat dem betreffenden Dienstnehmer die Umschulung zu bestätigen.

7. Nach der Umschulungszeit erfolgt die Entlohnung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages beziehungsweise der Lohn- und Gehaltstabelle in der jeweils gültigen Fassung.

§ 29 Altersgerechtes Arbeiten

Für sämtliche Dienstnehmer gilt folgende Regelung: Nach Vollendung des 57. Lebensjahres besteht die Möglichkeit, dass der Dienstnehmer auf seinen Wunsch nicht mehr in der Nacht beschäftigt wird. Diese Möglichkeit kann unter der Bedingung in Anspruch

genommen werden, dass diese organisatorische Änderung zwischen dem betroffenen Dienstnehmer, dem Dienstgeber und dem Betriebsrat vereinbart wird und diese betriebsbedingt ohne zusätzlichem Personal umsetzbar ist.

§ 30 Dienstreisen, Reisekosten

1. Wenn im Auftrage des Dienstgebers Reisen außerhalb des Dienstortes unternommen werden, wird für solche Dienstreisen Kostenentschädigung wie folgt gewährt:

2. Bemessung der Reisedauer

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen

Verlassen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

(a) Fahrtauslagen

Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn, Flug, etc) werden die notwendigen Fahrtkosten vergütet. Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden die Kilometersätze der Reisegebührenvorschrift der vergleichbaren Bundesbediensteten vergütet, vorausgesetzt, dass die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges bzw des zu vergütenden Kilometersatzes mit dem Dienstgeber fallweise oder für ständig vereinbart ist. Diese Kraftfahrzeuge müssen insassenunfallversichert sein.

(b) Aufwandsvergütung

Taggeld und Nächtigungsgeld bei In- und Auslandsdienstreisen wird gemäß § 26 Z 4 EStG, nach den Höchstätzen des § 26 Z 4 lit b) bis e) EStG gewährt.

I Taggeld:

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für die Verpflegung sowie aller mit der Reise verbundenen persönlichen Aufwendungen (ausschließlich der Fahrtkosten).

Die Taggelder sind wie folgt zu ermitteln:

- bis 3 Stunden kein Taggeld
- über 3 bis 4 Stunden 4/12 des vollen Taggeldes
- über 4 bis 5 Stunden 5/12 des vollen Taggeldes
- über 5 bis 6 Stunden 6/12 des vollen Taggeldes
- über 6 bis 7 Stunden 7/12 des vollen Taggeldes
- über 7 bis 8 Stunden 8/12 des vollen Taggeldes
- über 8 bis 9 Stunden 9/12 des vollen Taggeldes
- über 9 bis 10 Stunden 10/12 des vollen Taggeldes
- über 10 bis 11 Stunden 11/12 des vollen Taggeldes
- über 11 bis 24 Stunden 12/12 des vollen Taggeldes

II Nächtigungsgeld:

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftskosten einschließlich der Kosten des Frühstücks, bei Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Das Nächtigungsgeld wird dann angewiesen, wenn kein Übernachtungsbeleg vorgewiesen wird. Höhere, belegte Übernachtungsrechnungen werden bei besonderen Umständen, soweit zumutbar, vergütet. Das tarifliche Nächtigungsgeld wird auch dann bezahlt, wenn bei Nachtfahrten der Antritt vor und die Beendigung nach 24:00 Uhr erfolgt, soweit für diese betreffende Nacht keine anderen Übernachtungskosten verrechnet werden.

(c) Freiwillige Trinkgelder

Freiwillige Trinkgelder und dergleichen sind in den Vergütungsätzen enthalten.

(d) Studienreisen

Für Studienreisen (Reisen längerer Dauer, die der fachlichen Ausbildung dienen) ist jeweils vor Antritt der Reise einvernehmlich zwischen Dienstgeber und

Dienstnehmer festzulegen, welche Vergütungen gewährt werden.

3. Trennungskosten

Dienstnehmern mit eigenem Haushalt ist zur Abgeltung der Mehrkosten für doppelte Haushaltsführung während einer Beorderung an einen anderen Arbeitsort, der von ihrem ständigen Wohnort so entfernt liegt, dass eine tägliche Heimfahrt zur Übernachtung nicht mehr zugemutet werden kann, eine Trennungskostenschädigung wie folgt zu gewähren:

Bei Beorderung zur Dienstleistung an einen anderen Ort bis zur Dauer von 4 Wochen wird eine Aufwandsvergütung gemäß Punkt 2. lit b I dieses Paragraphen geleistet. Dauert eine solche Beorderung mehr als vier Wochen, gelten ab Beginn der 5. Woche 50 % dieser Aufwandsvergütung. Die Regelung gemäß Punkt 2. lit b II dieses Paragraphen bleibt hiervon unberührt.

4. Gegen Provision beschäftigte Dienstnehmer

Die Kostenentschädigungen sind schriftlich zu vereinbaren; wenn keine Vereinbarung vorliegt, bestehen die Vergütungsansprüche gemäß § 26 Z 4 EStG.

5. Reisekostenabrechnung

Der Dienstnehmer hat auf Wunsch Anspruch auf einen angemessenen Reisekostenvorschuss in Höhe der zu erwartenden Auslagen. Dieser Vorschuss ist spätestens bei Antritt der Dienstreise auszuführen. Nach der Rückkehr von der Dienstreise hat der Dienstnehmer seine entstandenen Kosten bekanntzugeben und auf Wunsch des Dienstgebers zu erläutern. Bei Streiffragen ist der Betriebsrat beizuziehen. Binnen eines Monats nach Rechnungslegung sind die Aufwendungen für die Dienstreise im Sinne dieser Regelung dem Dienstnehmer auszuführen.

6. Reisezeit

Innerhalb und außerhalb der Normalarbeitszeit liegende Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

Wird mit dem Dienstnehmer während der Dienstreise keine Arbeitsleistung während der Dienstreise vereinbart, so gilt diese Arbeitszeit als „passive Reisezeit“. Werden Arbeitsleistungen während der Dienstreise (zB Vorbereitungsarbeiten) vereinbart, so gilt diese Arbeitszeit nicht als passiv, sondern ist gegebenenfalls mit Zuschlägen abzurechnen. Das vereinbarte Lenken eines Pkws gilt jedenfalls als Arbeitsleistung.

Außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende „passive Reisezeiten“ werden für jede volle Stunde laut Lohnabelle abgegolten.

Die „passive Reisezeit“ ist in der Arbeitszeiterfassung als solche zu deklarieren, soweit diese außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt. Innerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit erfolgt keine gesonderte Bewertung der Arbeitszeit.

Für Dienstnehmer, die einer Betriebsvereinbarung über Gleitzeit unterliegen, gilt als Normalarbeitszeit die jeweils festgelegte fiktive Normalarbeitszeit. Mittagspausen, Ruhezeiten und vereinbarte Unterbrechungen (zB durch Privattermin) der Dienstreise gelten nicht als Arbeitszeit.

7. Sonstige Bestimmungen

Bestehende, für die Dienstnehmer günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht und können auch in Hinblick abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird. Bestehende Aufwandsentschädigungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anrechenbar.

§ 31 Verjährung und Verfall

Sämtliche Ansprüche des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit beim direkten Vor-

gesetzten schriftlich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche 3-jährige Verjährungsfrist (§ 1486 ABGB) gewahrt.

§ 32 Sozialpartnerschaftlicher Schlichtungsweg

Streitigkeiten, die sich zwischen den Kollektivvertragsparteien aus dem Kollektivvertrag ergeben, sollen binnen 1 Monats von den Kollektivvertragsparteien (besetzt mit mind. 2, max. 3 Vertretern je Partei, nach Möglichkeit auch inkl jeweils 1 Vertreters aus den Be-

trieben) geschlichtet werden. Zur Wahrung von Fristen können Gerichte auch parallel angerufen werden. Vertragliche oder gesetzliche Fristen werden durch diese Monatsfrist nicht gehemmt.

§ 33 Sicherung von bestehendem Personal

1. Mehr- und Sonderleistungen sowie Sonn- und Feiertagsdienste werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat nach den bisherigen innerbetrieblichen Organisationssystematiken verteilt. Dienstnehmer, die nach Abschnitt A beschäftigt sind, dürfen nicht vorrangig zu diesen Leistungen herangezogen werden.

2. Wird ein Dienstverhältnis, welches vor dem 1. 1. 2020 begründet wurde und dem Abschnitt B unterliegt, durch

(a) Nicht-Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber oder

(b) Dienstgeber-Kündigung oder

(c) ungerechtfertigte Entlassung oder

(d) berechtigten vorzeitigen Austritt

beendet und wird ein neues Dienstverhältnis im Sinne einer Nachbesetzung innerhalb von 9 Monaten nach dem Ende des zuletzt solcherart beendeten Dienstverhältnisses begründet, muss dieses neue Dienstverhältnis gemäß Abschnitt B begründet werden.

3. Wird ein Dienstverhältnis, welches vor dem 1. 1. 2020 begründet wurde und dem Abschnitt B unterliegt, durch

(a) Nicht-Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber oder

(b) Dienstgeber-Kündigung oder

(c) ungerechtfertigte Entlassung oder

(d) berechtigten vorzeitigen Austritt

beendet, und wird bereits innerhalb von 3 Monaten vor der Beendigung dieses Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis im Sinne einer Nachbesetzung begründet, so sind auch auf dieses Dienstverhältnis ab dem Zeitpunkt der Beendigung des alten Dienstverhältnisses die Bestimmungen des Abschnitts B anzuwenden.

4. Ein Wechsel auf der betrieblichen Ebene von Abschnitt B nach Abschnitt A ist möglich. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung, welche zu ihrer Rechtswirksamkeit auch der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragspartner bedarf, wobei diese zeitnah eingeholt und erteilt werden soll. Für jene Dienstnehmer, die einem Wechsel von Abschnitt B nach A entsprechend der Konditionen der Betriebsvereinbarung nicht zustimmen, ist eine Änderungskündigung entsprechend den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen außerhalb der Bestimmungen des gegenständlichen § 33 Punkt 2. und 3. möglich.

5. Alle anderen, nicht in Punkt 2. lit a bis d bzw Punkt 3. lit a bis d angeführten, Beendigungsformen von Dienstverhältnissen (beispielsweise einvernehmliche Auflösung, Änderungskündigung gemäß § 33 Punkt 4.)

haben keine Auswirkungen auf etwaige Nachbesetzungen der freiwerdenden Stellen. Neuaufnahmen können daher nach den Bestimmungen des Abschnitts A erfolgen.

6. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass im Falle von Beendigungen von Dienstverhältnissen tunlichst jene Dienstverhältnisse zuerst beendet werden sollen, die zum Zeitpunkt ihrer Beendigung die kürzeste Laufzeit aufweisen.

§ 34 Schlussbestimmungen

Die Schlussbestimmungen zu Gültigkeitsdauer, Abschmelzungsregeln und betreffend jährlicher Lohn- und Gehaltsverhandlungen finden sich für den ge-

samten Kollektivvertrag (Abschnitt A und B) in einem eigenen Abschnitt C am Ende des Kollektivvertrages.

V. SONDERBESTIMMUNGEN TAGESZEITUNG (SB TZ) – ABSCHNITT B

§ 1 Begriffsdefinition

1. Als Tageszeitung gilt jede periodische Druckschrift, die mindestens 4 x in der Kalenderwoche erscheint und die Wesensmerkmale einer Tageszeitung trägt. Eine Tageszeitung kann bis zu 7 x pro Kalenderwoche erscheinen beziehungsweise hergestellt werden.

Von einer Tageszeitung (Stammblatt) können im gleichen Betrieb durch Änderung des Titelkopfes Kopfblätter oder ohne Veränderung des Zeitungskopfes Regionalausgaben hergestellt werden.

Erscheint eine Tageszeitung an 7 Tagen der Kalenderwoche, so wird die am Sonntag produzierte Ausgabe nach den Bestimmungen des § 10 dieser Sonderbestimmungen hergestellt. Analog gilt das auch für an Feiertagen produzierte Ausgaben solcher Tageszeitungen.

Die Herstellung von zeitungseigenen Beilagen, ein- und mehrfarbigen Umschlägen oder Teilen einer Tageszeitung im Stammbetrieb unterliegt diesen Sonderbestimmungen. Hierunter fällt auch die Herstellung einer zeitungseigenen TV-Beilage (auch mit Radioprogramm).

Die Herstellung von zeitungseigenen Beilagen (ein- oder mehrfarbig) oder des Umschlages einer Tageszeitung oder eines Bestandteiles bzw einer Teilaufgabe einer Tageszeitung ohne Berücksichtigung des Druckverfahrens außerhalb des Zeitungsbetriebes unterliegt nicht dieser Sonderbestimmung.

2. Die Produktion von nichtzeitungseigenen Werbebeilagen unterliegt nicht diesen Sonderbestimmungen. Publikationen, die aus Anlass von Messen, Kongressen, Konferenzen, Ausstellungen und ähnlichem und nicht länger als 4 Kalenderwochen in zusammenhängender Folge erscheinen, unterliegen nicht diesen Sonderbestimmungen.

3. Als ständig bei einer Tageszeitung beschäftigt gelten auch alle jene Dienstnehmer, die bei wechselnder fachlicher Tätigkeit 6 Wochen hindurch Zeitungsarbeit verrichten.

Dabei werden jedoch Beschäftigungen bei der Herstellung von Tageszeitungen, die durch Urlaube, Krankenstände oder Umschulungen anfallen, nicht mitgerechnet.

4. Wird vom Personal einer Tageszeitung, die an weniger als an 7 Tagen einer Kalenderwoche erscheint, eine Produktion an Sonn- oder Feiertagen verlangt, so sind die daran beschäftigten Dienstnehmer lohn- und arbeitsrechtlich laut § 7 SB TZ (Sonn- und Feiertagsbestimmungen) zu behandeln.

Wird jedoch an Sonn- oder Feiertagen in der Regel überwiegend Werkpersonal zur Produktion herangezogen, so sind für die Dienstnehmer die lohn- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen des § 10 SB TZ anzuwenden.

§ 2 Extraausgaben und Ersatzausgaben

1. Für die Herstellung von Extraausgaben außerhalb der normalen Arbeitszeit wird je angefangener Stunde ein Gesamtstundenlohn plus 50 % bezahlt. Wird der Dienstnehmer veranlasst, zu dieser Produktion außerhalb der normalen Arbeitszeit in den Betrieb zu kommen, so gebührt ihm außer dem Lohn für die aufge-

wendete Arbeitszeit noch ein Gesamtstundenlohn plus 50 % für den Weg.

Werden Extraausgaben an Sonn- und Feiertagen hergestellt, so gelten bezüglich der Entschädigung die Bestimmungen für Sonntagsarbeit (mindestens 2 Stunden) und ein Gesamtstundenlohn plus 50 % für den Weg.

2. Für die in der Zeit zwischen 1:00 Uhr und 7:00 Uhr hergestellte Extraausgabe ist ein Zuschlag von 100 % auf die vorgesehene Entschädigung zu bezahlen.

3. Werden in gemischten Betrieben Extraausgaben vom Werkpersonal hergestellt, so erhalten die dabei

Beschäftigten für diesen Tag die Differenz auf den Zeitungsarbeiterlohn der Sparte, in der sie beschäftigt werden. Fällt die Herstellung außerhalb der normalen Arbeitszeit, dann treten außerdem die Bestimmungen der Punkte 1. und 2. dieses Paragraphen in Kraft.

§ 3 Ein- und mehrfarbige Beilagen, Umschläge oder Teile einer Tageszeitung

1. Ausgenommen von der Bestimmung des § 1 Punkt 1. sind solche zeitungseigenen Beilagen, Umschläge oder Teile einer Tageszeitung, die im Akzidenzflach- oder Tiefdruck hergestellt werden. Die bei der Herstellung der vorstehend genannten Druckwerke beschäftigten Dienstnehmer erhalten einen Zuschlag von 30 % des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der entsprechenden Sparte zusätzlich zu ihrem bisherigen Lohn.

Dauert die Beschäftigung weniger als 1 Woche, so gebührt der aliquote Teil, mindestens aber die Bezahlung für einen Tag. § 9 Punkt 3. Abschnitt B/Rahmenrecht Arbeiter gilt in diesem Fall nicht.

Dieser 30 %-ige Zuschlag wird nur bei Berechnung des Nachtzuschlages nicht herangezogen. Dadurch sind auch die §§ 4 (Arbeitszeit) und 8 (Freie Tage) dieser Sonderbestimmungen abgegolten.

Bei dieser Produktion ist Schichtarbeit im Sinne des § 14 Abschnitt B/Rahmenrecht Arbeiter gestattet.

2. Wird ein Dienstnehmer bei 5-Tage-Woche an Samstagen bei dieser Produktion beschäftigt, so erhält er außer der angeführten Bezahlung für die seine wöchentliche Arbeitszeit überschreitenden Stunden einen 50 %-igen Überstundenzuschlag.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit ist täglich die gleiche. Für die Produktion von Tageszeitungen findet § 12 Punkt 5. Abschnitt B/Rahmenrecht Arbeiter keine Anwendung.

Eine Überschneidung der Arbeitszeit ist täglich bis zu einer ½ Stunde gestattet. Jedoch kann zur Erfüllung dringender Produktionserfordernisse die Arbeitszeit nach Rücksprache mit dem Betriebsrat und im Einvernehmen mit dem betreffenden Dienstnehmer tages- oder wochenweise bereits früher beginnen. Für den betreffenden Dienstnehmer endet an diesen Tagen die normale Arbeitszeit um das Ausmaß der Vorverlegung früher.

Für jede vor dem betrieblich festgesetzten Arbeitszeitbeginn geleistete Stunde erhält der Dienstnehmer zusätzlich 50 % seines Gesamtstundenlohnes.

Für jede angefangene ½ Stunde ist der 50 %-ige Zuschlag auf den halben Gesamtstundenlohn zu bezahlen.

Auch bei vorverlegten Arbeitszeiten können Überstunden im Anschluss an das Arbeitszeitende geleistet werden. Diese sind laut § 6 dieser Sonderbestimmungen zu entlohnen.

2. Wird die Arbeitszeit durch Tageszeitungsproduktion nicht ausgenützt, so kann sie durch einschlägige Arbeiten aus dem Werkbetrieb ausgefüllt werden.

3. Die tägliche Arbeitszeit ist ungeteilt zu absolvieren und darf nur durch die gesetzlich und kollektivvertraglich vorgesehenen Pausen unterbrochen werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Festsetzung der Arbeitszeiten nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG ist anzuwenden.

Wird außerhalb der betrieblich festgesetzten Zeitungsarbeitszeit produziert, so sind diese Dienstnehmer lohn- und arbeitsrechtlich den bei Nacht in ihrer Sparte Beschäftigten gleichzustellen.

4. Am Karfreitag, Pfingstsonntag, 24. und 31. 12. (§ 12 Punkt 10. und 11., Abschnitt B, Rahmenrecht Arbeiter und § 8 Punkt 8. und 9., Abschnitt B, Rahmenrecht Angestellte gelten nicht für Tageszeitungen) wird die Arbeitszeit um je 2 Stunden verkürzt.

§ 5 Ruhepausen und Ruhezeiten

1. Eine ¼ Stunde der täglichen Pause wird in die Arbeitszeit eingerechnet.

2. Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause gemäß § 15 Abschnitt B/Rahmenrecht Arbeiter

um mehr als eine ½ Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine ½ Stunde der täglichen Pause in die Arbeitszeit einzurechnen; in diesem Fall besteht auf die gemäß § 15 Abschnitt B/Rahmenrecht

Arbeiter bestehende Entschädigung für die Pausenverschiebung kein Anspruch.

Weiters entfällt der Anspruch auf Entgelt für eine Pausenverschiebung im Bereich Tageszeitung, sofern auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarung an-

dere dem AZG entsprechende Regelungen für die Abhaltung einer Pause geregelt sind.

3. Betreffend Bildschirmarbeit gelten die Bestimmungen des ASchG.

§ 6 Mehrarbeit und Überstunden

1. Als Mehrarbeits- und/oder Überstundenentgelt ist für jede geleistete Mehr- und/oder Überstunde der Gesamtstundenlohn zzgl eines Zuschlages von 50 % zu bezahlen. Jede angefangene ¼ Überstunde ist als ¼ Überstunde zu vergüten.

2. Für jede Mehr- und/oder Überstunde ist eine Arbeitsstunde in Freizeit zu entschädigen; der 50 %-ige Überstundenzuschlag wird in bar ausbezahlt.

Die Konsumierung der Freizeitstunden ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbaren, wobei auf die betrieblichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen ist, und hat tage- oder wochenweise innerhalb 1 Jahres nach der Leistung zu erfolgen. Jedoch kann mit Zustimmung des Betriebsrates die gänzliche Auszahlung der Überstunden erfolgen.

Durch diese Vereinbarung werden andere Freizeitbestimmungen der Sonderbestimmungen für die Herstellung von Tageszeitungen nicht berührt.

§ 7 Sonn- und Feiertagsbestimmungen

1. Die Sonntagsruhe für alle bei der Produktion einer Tageszeitung beschäftigten Dienstnehmer beginnt Sonntag 6:00 Uhr und endet Montag 6:00 Uhr; dies gilt sinngemäß auch für Feiertage.

2. Werden an Sonntagen oder an Feiertagen Tageszeitungen hergestellt, gilt für die Dienstnehmer die gleiche Arbeitszeit wie an Wochentagen, jedoch ist es gestattet, spartenweise bis zu 2 Stunden später zu beginnen.

3. Das Verbot der Arbeit am 1. 5. gilt nicht für die bei einer Tageszeitung beschäftigten Dienstnehmer.

4. Soweit Tageszeitungen am Sonntag produziert werden, gilt für das ständig eingeteilte Zeitungspersonal zur Berechnung der Sonntagsentschädigung der Normalwochenlohn der vorangegangenen Woche. (Es ist somit jene Woche gemeint, zu welcher der Sonntag als 7. Tag gehört.)

5. Werden Tageszeitungen auf Sonntagsproduktion umgestellt, so sind separate Vereinbarungen zwischen den Kollektivvertragspartnern zu treffen.

6. Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten: 1. 1., Ostermontag, Pfingstmontag, 1. 5., 25. und 26. 12. Arbeitsstunden an diesen Tagen sind nach den Bestimmungen für Sonntagsarbeit zu entschädigen.

7. Für jede Arbeitsstunde am 6. 1., Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, 15. 8., 26. 10., 1. 11., 8. 12. und an den Feiertagen der Landespatrone (sofern diese gesetzliche Feiertage sind) ist neben dem regelmäßigen Entgelt gemäß ARG (das bereits im Gesamtwochenlohn enthalten ist) ein Gesamtstundenlohn als Feiertagszuschlag zu bezahlen.

§ 8 Freie Tage/Freizeit

1. Jedem bei der Herstellung von Tageszeitungen beschäftigten Dienstnehmer, dessen normale tägliche Arbeitszeit vor 18:00 Uhr endet, gebührt ein bezahlter freier Arbeitstag im Monat.

2. Der im Punkt 1. genannte Anspruch erhöht sich für Dienstnehmer, deren normale Arbeitszeit nach 18:00 Uhr endet, auf 2 bezahlte freie Arbeitstage im Monat.

3. Dem nicht das ganze Kalenderjahr bei der Herstellung von Tageszeitungen beschäftigten Dienstnehmer gebührt der aliquote Teil.

4. Krankheit über 1 Woche und unbezahlte Freizeit zählen nicht als Grundlage für die Berechnung der freien Tage.

5. Keinen Anspruch auf freie Tage im Sinne dieses Paragraphen haben Dienstnehmer für tageweise Aushilfen, die nicht mehr als die halbe Wochenarbeitszeit in einer Kalenderwoche dauern.

§ 9 Aushilfen innerhalb des Betriebes

1. Aushilfen aller Sparten (Facharbeiter und Helfer) unterliegen arbeits- und lohnrechtlich diesen Sonderbestimmungen.

2. Tageweise Aushilfen bis zu 3 Arbeitstagen in einer Kalenderwoche werden folgendermaßen pro Aushilfs-tag entlohnt: Zeitungsgesamtwochenlohn geteilt durch die jeweiligen Erscheinungstage der Zeitung in der Woche plus 10% Zuschlag. Stundenweise Aushilfen sind unstatthaft. Übersteigt die Aushilfsbeschäftigung die halbe Wochenarbeitszeit, so sind für den Dienstnehmer für die ganze Arbeitswoche diese Sonderbestimmungen arbeits- und lohnrechtlich anzuwenden.

3. Werden Dienstnehmer zu Aushilfen bei einer Tageszeitung eingeteilt, die an diesem Tag bereits Arbeitsstunden im Werkbetrieb geleistet haben, gebührt ihnen die Bezahlung gemäß Punkt 2. dieses Paragraphen; außerdem werden jene Stunden, die über die täglich festgelegte Zeitungsarbeitszeit hinausgehen, als Überstunden gemäß § 6 dieser Sonderbestimmungen entlohnt.

Wenn der Dienstnehmer vor Antritt der Aushilfsarbeit bei der Zeitung den Betrieb verlässt (ausgenommen die gesetzliche Pause), gebührt ihm außer dem Lohn

die Bezahlung einer Wegstunde (Normalstundenlohn).

4. Wird ein Dienstnehmer des Werkbetriebes bei 5-Tage-Woche an Samstagen zur Zeitungsaushilfe eingeteilt, so wird er gemäß Punkt 2. dieses Paragraphen entlohnt. Außerdem erhält er für die die im Werkbetrieb festgelegte Arbeitszeit überschreitenden Stunden die Hälfte dieser mehrgeleisteten Stunden in Freizeit im Werkbetrieb vergütet.

Dieselbe Regelung wird auch angewendet, wenn im Werkbetrieb die 6-Tage-Woche besteht und Stunden bei der Zeitungsaushilfe die wöchentliche Arbeitszeit des Werkbetriebes überschreiten.

Kann aus betrieblichen Gründen die Freizeit im Werkbetrieb nicht gewährt werden, so ist für die die wöchentliche Arbeitszeit überschreitenden Stunden der eineinhalbfache Zeitungsgesamtstundenlohn zu bezahlen.

5. Wird bei 5-Tage-Woche im Werkbetrieb der Dienstnehmer tageweise von Montag bis Freitag gemäß § 9 dieser Sonderbestimmungen zur Aushilfe in der Inseratenabteilung eingeteilt, so werden ihm vom Werklohn nur die bei der Zeitung geleisteten Stunden in Abzug gebracht.

§ 10 Zeitungsausgaben nach Sonn- oder Feiertagen (ehemals Sonderbestimmungen für Montagfrühblätter)

1. Die Herstellung von selbstständigen Zeitungen, die nur an Montagen oder nach Feiertagen erscheinen, sowie die Produktion von Tageszeitungen, die an 7 Tagen der Kalenderwoche erscheinen, an Sonn- oder Feiertagen werden unter folgenden Bedingungen vorgenommen:

Zur Herstellung solcher Ausgaben werden die Dienstnehmer aus den Tag-(Werk-)Abteilungen herangezogen. Sollten nicht genügend solche Dienstnehmer vorhanden und die Ergänzung durch Aushilfen (Arbeitslose) nicht möglich sein, können auch Arbeitskräfte aus dem betriebseigenen Zeitungspersonal verwendet werden. Diese erhalten außer der Entschädigung nach Punkt 6. einen ganzen bezahlten freien Arbeitstag.

2. Die bei der Herstellung solcher Zeitungen beschäftigten Dienstnehmer dürfen während der hierfür vorgesehenen Arbeitszeit zu keiner anderen Arbeit herangezogen werden.

Die Arbeitszeit beginnt bei den Montagfrühblättern für das Satzpersonal an dem dem Erscheinungstag vorangehenden Sonn- oder Feiertag frühestens um 18:30 Uhr, für Metteure (Tischmetteure, Manuskriptvorbereiter/Koordinator) um 18:00 Uhr.

Nach Rücksprache mit dem Betriebsrat und im Einverständnis mit den betreffenden Dienstnehmern kann die Arbeitszeit vorverlegt werden. Für diese Vorverlegung erhält der betreffende Facharbeiter an Sonn- und Feiertagen zusätzlich 10% des Facharbeiterlohnes der Lohntabelle Abschnitt B, § 1. Punkt 1. der Stufe B/III, der Helfer an Sonn- und Feiertagen zusätzlich 10% des Helferlohnes der Lohntabelle Abschnitt B, § 1. Punkt 2. der Stufe D je Stunde.

Jede angefangene Stunde ist mit dem Zuschlag zu vergüten.

Durch diese zusätzliche Bezahlung darf sich die Arbeitsdauer gemäß dieser Sonderbestimmungen Punkt 3. nicht verlängern.

Ist eine Verlängerung dieser Arbeitszeit notwendig, so ist die Überschreitung nach diesen Sonderbestimmungen gemäß diesem Punkt zu bezahlen.

Für alle übrigen Sparten wird der Arbeitsbeginn auf Grund der Produktionserfordernisse einvernehmlich festgelegt.

3. Für Metteure (Manuskriptvorbereiter/Koordinator) beträgt die Arbeitszeit 3 ½ Stunden, für alle übrigen Dienstnehmer 3 Stunden.

4. Für die bei dieser Produktion beschäftigten Dienstnehmer entfällt die Arbeitszeit im Werkbetrieb oder anderen Abteilungen am folgenden Werktag.

Fällt bei einer 5-Tage-Woche ein Feiertag auf einen Freitag, so wird dem Dienstnehmer, dessen Arbeitszeit am Freitag beginnt und nach 24:00 Uhr dieses Tages endet, für den Samstag, an dem seine Arbeitszeit endet, ein bezahlter freier Tag gutgeschrieben.

Sollten jedoch von Dienstnehmern wegen Produktionshemmungen Arbeiten an diesem Werktag verlangt werden, so ist jede dieser Stunden mit einem Normal- bzw. Gesamtstundenlohn zu entschädigen und wird diesem Dienstnehmer ein ganzer bezahlter freier Arbeitstag zu einem späteren Zeitpunkt gewährt; damit ist die im Punkt 1. und Punkt 4., erster Absatz, angeführte bezahlte Freizeit abgegolten. Sollten Stunden über die betrieblich festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, tritt § 17 Abschnitt B/Rahmenrecht Arbeiter bzw. § 6 dieser Sonderbestimmungen in Kraft.

Für die bei dieser Produktion beschäftigten Dienstnehmer kann mittels Betriebsvereinbarung (Arbeitszeitvereinbarung) ein anderer Wochentag als der der Arbeit laut diesem Paragraphen folgende Werktag als bezahlter freier Tag infolge Arbeit nach § 10 dieser Sonderbestimmungen vereinbart werden.

Erkrankt ein Dienstnehmer an einem Werktag gemäß Punkt 4., so erhält er einen ganzen bezahlten freien Arbeitstag zu einem späteren Zeitpunkt.

5. Jeder Dienstnehmer erhält bei einer Beschäftigung nach Punkt 1. dieses Paragraphen eine Entschädigung von 30 % seines jeweiligen zuletzt bezogenen Normal- oder Gesamtstundenlohnes, ein Metteur erhält für seine Tätigkeit einen 15 %-igen Zuschlag zu dieser Entschädigung.

Die Entschädigung gemäß obigen Absatzes ist in die Durchschnittsberechnung für den Urlaubszuschuss und für den Weihnachtzuschuss gemäß Teil B analog einzubeziehen.

6. Zur Berechnung der 30 %-igen Entschädigung ist der jeweilige zuletzt bezogene Normal- oder Gesamtstundenlohn der Vorwoche zugrunde zu legen. Wird mit der Produktion bereits am Sonntag begonnen, so

ist somit jene Woche gemeint, zu welcher der Sonntag als 7. Tag gehört.

7. In diese Berechnung sind jedoch eine eventuelle Entschädigung nach Punkt 6. dieses Paragraphen, Überstunden sowie der allfällige Urlaubs- und der Weihnachtzuschuss nicht einzuberechnen.

8. Fehlt bei einem Neueintritt die im Punkt 6. dieses Paragraphen erwähnte Berechnungsgrundlage, so erhält dieser Dienstnehmer als Berechnungsgrundlage den Lohn der Stufe III der betreffenden Sparte.

9. Wenn durch Dienstverhinderung in der Vorwoche oder in den Vorwochen die Berechnungsgrundlage fehlt, so wird der jeweilige zuletzt bezogene Normal- oder Gesamtstundenlohn unter Berücksichtigung von kollektivvertraglichen Lohnveränderungen als Berechnungsgrundlage herangezogen.

10. Dienstnehmer, die nur zur Produktion nach Punkt 1. dieses Paragraphen aufgenommen wurden, erhalten für die entfallende Montagsruhe 5 Stunden nach dem ihnen gebührenden Kollektivvertragslohn bezahlt.

11. Wird an einem dem Sonntag gleichgestellten Feiertag produziert, so gebührt jedem Dienstnehmer noch ein Zuschlag von 6 % des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Stufe B/I der Lohntabelle Abschnitt B, § 1 Punkt 1.

12. Die Entschädigungen gemäß Punkt 5. dieses Paragraphen gliedern sich in 25 % als Entschädigung für die tatsächlich geleistete Arbeit und je 150 % von diesen 25 % als Zuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit.

13. Dem Dienstnehmer wird bei Überschreitung der 3- bzw. 3 ½-stündigen Arbeitszeit für jede angefangene ¼ Stunde eine Entschädigung von einer ½ Stunde bezahlt (jeweiliger Normal- oder Gesamtstundenlohn plus Entschädigung nach Punkt 5. dieses Paragraphen, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit des betreffenden Dienstnehmers = Stundenlohn).

VI. RAHMENRECHT – ANGESTELLTE – ABSCHNITT B

§ 1 Allgemeines

1. Wird einem Arbeiter vom Dienstgeber das Angestelltenverhältnis zuerkannt (im Sinne eines Vertragsangestellten), ohne dass gemäß den §§ 1 und 2 AngG eine zwingende Verpflichtung besteht, so gelten für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des AngG in der jeweils geltenden Verfassung und bleiben ihm, in-

soweit er als Angestellter nicht bessere Rechte hat, die bisherigen Ansprüche gewahrt.

Auf solche Dienstverhältnisse sind weiters die Bestimmungen dieses Abschnittes, sofern das AngG nicht günstigere Bestimmungen enthält, anzuwenden.

Dem Dienstnehmer ist die Übernahme in das Angestelltenverhältnis vom Dienstgeber schriftlich zu bestätigen.

2. Für die Bemessung des Urlaubsmaßes, der Kündigungsfristen und für Ansprüche bei Krankheit sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 6 Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

§ 1a Allgemeine Bestimmungen für kaufmännische Angestellte

1. Alle kaufmännischen Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

2. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Praxis- und Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind den Angestellten mittels Dienstzettels bekanntzugeben.

3. Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem kaufmännischen Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt. In den Verwendungsgruppen I bis V sind 25 Verwendungsgruppenjahre, in der Verwendungsgruppe VI 5 Verwendungsgruppenjahre vorgesehen.

4. In den Verwendungsgruppen I bis V sind hinsichtlich der Entlohnung im Verwendungsgruppenschema Praxiszeiten vorgeschrieben. Das in den einzelnen Gehaltsstufen einer Verwendungsgruppe festgesetzte Mindestgrundgehalt gebührt dem kaufmännischen Angestellten im vollen Ausmaß erst dann, wenn er die in der betreffenden Verwendungsgruppe vorgeschriebene Praxiszeit aufweist. Bis zur Erreichung dieser Zeit gebühren ihm 80 % des Mindestgrundgehaltes der jeweils in Betracht kommenden Gehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe. Der kaufmännische Angestellte darf jedoch nicht weniger erhalten als das Mindestgrundgehalt, das ihm in der nächst niedrigeren Verwendungsgruppe aufgrund der dort anzurechnenden Praxis- bzw Verwendungsgruppenjahre zustehen würde.

5. Als Praxisjahre im Sinne der Verwendungsgruppen I bis V gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als Angestellter im Sinne des AngG – gleichgültig mit welcher Art der Verwendung – verbracht hat. Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als kaufmännischer Angestellter verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in

3. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung des vorhergehenden Dienstverhältnisses durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch fristlose Entlassung eingetreten ist.

4. Bestehende günstigere innerbetriebliche Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht aufgehoben.

einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

6. Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes während denen das Angestelltenverhältnis bestanden hat, sind sowohl als Praxis- als auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen (§ 16 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes).

7. Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein kaufmännischer Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Arbeitgebern, die diesem Kollektivvertrag unterlagen, nachweist, müssen bei der Einstufung in eine Verwendungsgruppe bis zum Höchstausmaß von 10 Jahren angerechnet werden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der kaufmännische Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

8. Wenn ein kaufmännischer Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

9. Bei Einreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem kaufmännischen Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre bis zum Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

Dem kaufmännischen Angestellten gebührt aber jedenfalls das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht.

Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des kaufmännischen Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreicht hätte.

10. Wenn ein kaufmännischer Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorge-

sehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

11. Für die diesem Abschnitt unterliegenden kaufmännischen Lehrlinge gelten im Übrigen sinngemäß die Bestimmungen des Abschnittes B/Rahmenrecht Arbeiter und Lehrlinge.

§ 1b Allgemeine Bestimmungen für technische Angestellte

1. Für die diesem Abschnitt unterliegenden technischen Angestellten gelten im Übrigen sinngemäß die Bestimmungen des Abschnittes B/Rahmenrecht Arbeiter und Lehrlinge und je nach Verwendung auch die SB TZ.

2. Das Kollektivvertragsgehalt von Vertragsangestellten wird ermittelt, indem der kollektivvertragliche Wochenlohn der entsprechenden Sparte der Lohn Tabellen des Abschnittes B, Rahmenrecht Arbeiter und Lehrlinge mit 4,34 multipliziert wird.

3. Die Arbeitszeit der bei Montagfrühblättern (§ 10 SB TZ) beschäftigten technischen Angestellten beträgt 3 ½ Stunden.

Als Entschädigung gebührt dem Abteilungsleiter ein 33 1/3-%-iger Zuschlag auf die Montagfrühblatt-Entschädigung des ersten Metteurs. Dem Angestellten wird bei Überschreitung der 3 ½-stündigen Arbeitszeit für jede angefangene ¼ Stunde eine Entschädigung von einer ½ Stunde bezahlt (Gesamtwochengehalt plus Montagfrühblatt-Entschädigung, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit = Stundengehalt).

4. Technische Angestellte mit grafischer Ausbildung, die überwiegend mit Kundenbetreuung beauftragt sind, sind in der Gehaltstabelle für technische Angestellte, Verwendungsgruppe II, einzustufen.

Technische Angestellte mit umfassender grafischer Ausbildung, die überwiegend mit Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung beauftragt sind, sind in der Gehaltstabelle für technische Angestellte, Verwendungsgruppe II, einzustufen.

5. Unter Abteilung ist der Verantwortungsbereich des Abteilungsleiters zu verstehen. Abteilungsleiter-Stellvertreter sind Dienstnehmer, die zur ständigen Vertretung des Abteilungsleiters (also nicht nur für seine vorübergehende Abwesenheit) bestellt sind.

6. Nach der Zahl der in einer Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer werden für Abteilungsleiter 3 Gehaltsstufen festgelegt, und zwar:

• 1–10, 11–20, über 20 Beschäftigte

Für die Berechnung der Beschäftigtenzahlen sind alle zu einer Abteilung gehörenden Gehilfen, Helfer und Lehrlinge heranzuziehen.

Bei Schichtarbeit wird das betreffende Schichtpersonal, falls dafür kein eigener Abteilungsleiter bestellt ist, für die Berechnung der Beschäftigtenzahl mitgezählt.

Zeitungspersonale werden nur dann mitgezählt, wenn für die Herstellung der Tageszeitung kein eigener Abteilungsleiter bestellt ist.

§ 2 Karenzen gemäß Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetz

Für die Anrechnung von Elternkarenzen gelten die Bestimmungen des Mutterschutz- bzw Väterkarenzgesetzes:

Karenzzeiten in Zusammenhang mit Geburten ab dem 1. 8. 2019 werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche in vollem Umfang angerechnet.

Karenzzeiten in Zusammenhang mit Geburten vor dem 1. 8. 2019 werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche im Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

§ 3 Aufnahme des Dienstverhältnisses

1. Die Beschäftigung von Leiharbeitern gemäß AÜG darf nicht zur dauernden Abdeckung von Vollarbeitsplätzen führen. Der Betriebsrat ist von der beabsich-

tigten Beschäftigung von Leiharbeitern zu informieren.

2. 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.

3. Befristete Dienstverhältnisse müssen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer schriftlich vereinbart werden. Die Judikatur zu mehrfach befristeten Dienstverhältnissen ist zu beachten.

Solche schriftlichen Vereinbarungen sind vom Dienstgeber dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln.

§ 4 Lösung des Dienstverhältnisses

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es seitens des Dienstgebers und des Dienstnehmers unter vorheriger Einhaltung der kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist (§ 20 AngG) durch Kündigung zum 15. oder zum Letzten des Monats gelöst werden.

Hat das Dienstverhältnis als kaufmännischer Angestellter länger als 10 Jahre angedauert, so ist die Kündigung durch den Dienstgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 Abs 2 AngG (Kündigung zum Ende des Quartals) möglich.

2. Unmittelbar vor dem Beginn des Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber zurückgelegte Lehrzeiten werden für die Ermittlung der Kündigungsfrist mitgerechnet.

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 Woche der gesetzlichen/kollektivvertraglichen Kündigungsfrist bei Vollzeitbeschäftigung 8 Stunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Bei Teilzeitbeschäftigung wird im Ausmaß des jeweiligen Beschäftigungsgrades aliquotiert.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer stehen diesem dafür während der gesetzlichen/kollektivvertraglichen Kündigungsfrist 4 Stunden bei Vollbeschäftigung und bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend aliquotiert im Ausmaß des jeweiligen Beschäftigungsgrades pro Woche zu.

§ 5 Probendienstverhältnis

Der 1. Monat eines Dienstverhältnisses gilt als Probendienstverhältnis.

§ 6 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses

1. Ist ein Dienstnehmer zu bestimmten Tätigkeiten eingeteilt, so hat er auf Weisung des Dienstgebers, wenn seine Arbeitszeit mit diesen Tätigkeiten nicht voll ausgenützt ist, während der verbleibenden Arbeitszeit alle mit seinem Beruf beziehungsweise Fach zusammenhängenden Tätigkeiten auszuführen.

2. Höher einzustufende Tätigkeiten sollen unter Berücksichtigung der Eignung und Dauer der Betriebszugehörigkeit besetzt werden.

3. Ein Dienstnehmer darf nicht gleichzeitig beim gleichen Dienstgeber auf Basis eines Werkvertrages im Betrieb Arbeiten verrichten.

§ 7 Gehälter und Lehrlingseinkommen

1. Die Gehaltshöhe unterliegt der freien Vereinbarung, darf aber nicht unter dem in der Gehaltstabelle verzeichneten Kollektivvertragsgehalt liegen. Die in der Gehaltstabelle vereinbarten Gehälter bzw. Lehrlingseinkommen sind Monatsgehälter.

mittelt, indem der kollektivvertragliche Wochenlohn der entsprechenden Sparte der Lohntabellen des Abschnitts B, Rahmenrecht Arbeiter und Lehrlinge mit 4,34 multipliziert wird.

2. Die Gehaltstabelle für technische Angestellte findet nur auf solche Dienstnehmer Anwendung, die im zeitlichen Ausmaß überwiegend als technische Angestellte im Sinne der §§ 1 und 2 AngG tätig sind. Trifft dies nicht zu, so wird das Kollektivvertragsgehalt derart er-

3. Maturanten und Absolventen der Fachschule der Höheren Grafischen Bundes Lehr- und Versuchsanstalt und Maturanten anderer Höherer technischer Lehranstalten werden in den ersten 5 Jahren ihrer Tätigkeit im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages in die Verwendungsgruppe Maturanten einge-

stuf. Nach 5 Jahren erfolgt die Einstufung in die ihrer Tätigkeit entsprechende Verwendungsgruppe (Gehaltsposition nach 4 Verwendungsgruppenjahren).

4. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Arbeitgebern nachweist, müssen (sofern sie dem Kollektivvertrag für technische Angestellte unterlagen) bei der Einstufung in eine Verwendungsgruppe mit der tatsächlich erbrachten Anzahl der Dienstjahre, maximal jedoch mit 10 Jahren angerechnet werden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung bei Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 3 Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses, durch entsprechende Zeugnisse, sonstige Arbeitspapiere oder Zeugen nachweist.

5. Als Berechnungsgrundlage für kollektivvertragliche Monatsgehälter gilt nachfolgende Aufstellung:

(a) Kollektivvertragsgehalt ist das Mindestgehalt gemäß Gehaltstabellen und das (die) Biennium(ien).

(b) Normalmonatsgehalt (Ist-Gehalt) ist das Kollektivvertragsgehalt und Überzahlungen sowie regelmäßig gewährte Zulagen, ohne kollektivvertragliche Mehrarbeits- und Überstundenentgelte (Grundgehalt und Zuschlag) bzw. allfällige Mehrarbeits- und Überstundenpauschalen.

(c) Normalstundengehalt ist das Normalmonatsgehalt, geteilt durch den Divisor von 150 (bei 37-Stunden-Woche).

(d) Gesamtmonatsgehalt ist das Normalmonatsgehalt zzgl. des Nachtzuschlages.

(e) Gesamtstundengehalt ist das Gesamtmonatsgehalt, geteilt durch den Divisor von 150 (bei 37-Stunden-Woche).

6. Die Zahlung des Monatsentgeltes (Gehälter und Lehrlingseinkommen) erfolgt gemäß AngG in der jeweils gültigen Fassung.

§ 8 Normale wöchentliche Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

Es kann dabei die tägliche normale Arbeitszeit bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden.

2. Die 37. Stunde kann durch Betriebsvereinbarung als Verlängerung der Arbeitszeit in Anrechnung auf Freizeitguthaben oder auf andere Weise verwendet werden.

3. Wird in Betrieben in vier 4 Schichten produziert, so beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in der 4. Schicht 34 Stunden.

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

Bei einer solchen gesetzlichen Regelung verlieren jene Punkte dieses Kollektivvertrages ihre Gültigkeit, in denen der Gesetzgeber eine günstigere Regelung vorsieht.

Die normale wöchentliche Arbeitszeit (ausgenommen Schichtarbeit) hat tunlichst in der Zeit zwischen 7:00 und 18:00 Uhr zu liegen.

Über Wunsch eines Dienstnehmers kann mit Zustimmung des Dienstgebers die normale wöchentliche Arbeitszeit bereits ab 6:00 Uhr beginnen.

5. Die normale wöchentliche Arbeitszeit kann auf 4, 5 oder 6 Wochentage verteilt sein. Sie muss am Samstag

spätestens um 12:00 Uhr mittags enden; ausgenommen sind Schichtarbeit und die Produktion von Tageszeitungen.

6. Im Falle einer Betriebsvereinbarung über eine 4-Tage-Woche oder der Vereinbarung einer Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden, ohne dass aus diesem Grund Mehr- oder Überstunden vorliegen.

7. Für vom Dienstgeber angeordnete Freizeit oder von ihm angeordnete freie Tage darf kein Lohnabzug erfolgen.

8. Am Karfreitag und Pfingstmontag endet die normale Arbeitszeit um 12:00 Uhr mittags; ausgenommen sind Schichtarbeit und Produktion von Tageszeitungen.

Bei Schichtarbeit, die an einem dieser Tage beginnt, beträgt die Arbeitszeit an diesen Tagen genauso viele Stunden, wie jene Dienstnehmer zu absolvieren haben, die an diesem Tag nicht in Schicht arbeiten.

Wird in Betrieben am Karfreitag oder Pfingstmontag in Schicht gearbeitet, ohne dass in diesen Betrieben an diesen Tagen eine Arbeitszeit für Dienstnehmer, die nicht in Schicht arbeiten, existiert, wird die Schichtarbeit, die am Karfreitag oder Pfingstmontag beginnt, um 3 Stunden gekürzt.

Sollte auf Grund der innerbetrieblichen Arbeitszeiteinteilung in solchen Fällen nur noch eine geringe Restarbeitszeit übrigbleiben, kann dieselbe im Einverneh-

men mit dem betreffenden Dienstnehmer zu einem anderen Zeitpunkt eingebracht werden, wobei die Einbringstunden zum Normalstundengehalt verrechnet werden.

Für diese verkürzten Arbeitszeiten darf keine Minderung des Gehaltes erfolgen.

9. Der 24. und 31. 12. (ausgenommen bei der Produktion von Tageszeitungen) ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

10. Zur Ermöglichung eines längeren Freizeitblocks am Wochenende kann die normale tägliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochen-

arbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Im Anschluss an diese Tage ist bis zum Beginn der nächsten Wochenarbeitszeit arbeitsfrei.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Mehr- bzw. Überstunden auf bis zu 12 Arbeitsstunden ausgedehnt werden.

11. Arbeitsbereitschaft, die die Anwesenheit im Betrieb erfordert, ist, soweit sie über die normale tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, als Überstunde im Sinne des § 17 zu entlohnen.

§ 9 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit bzw. nach Absolvierung seiner normalen wöchentlichen Arbeitszeit sich auf Anordnung des Dienstgebers und im Einvernehmen mit ihm nicht im Betrieb aufhalten, jedoch jederzeit erreichbar sein muss, um über Aufforderung sogleich in den Betrieb zu kommen und die Arbeit aufzunehmen.

Für jeweils bis zu 8 Stunden Rufbereitschaft gebührt dem Dienstnehmer eine Abgeltung in Höhe eines Gesamtstundengehaltes.

Für jeweils bis zu 8 Stunden Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Samstag bzw. Sonn- und Feiertag erhöht sich diese Abgeltung auf 2 Gesamtstundengehälter. Wird der Dienstnehmer tatsächlich in den Betrieb gerufen oder muss er tatsächlich die Arbeit aufnehmen, so liegt ab dem Zeitpunkt, ab dem er sich aufmacht, in den Betrieb zu kommen oder ab dem Zeitpunkt, zu dem er die Arbeit aufnimmt (zB über Remote-Zugriff), Arbeitszeit vor. Die tatsächliche Arbeitszeit ist als Über-

stunde zu entlohnen, ausgenommen Arbeitszeiten, die an Sonn- und Feiertagen geleistet werden. Diese sind nach den Bestimmungen des § 18 zu entlohnen.

Die Anordnung von Rufbereitschaft an mehr als 26 Sonntagen pro Kalenderjahr ist nicht zulässig. Die Anordnung von Rufbereitschaft im Anschluss an eine Nachtschicht ist nicht zulässig.

Wird der Dienstnehmer in den Betrieb gerufen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels bzw. der ihm zwangsläufig erwachsenden Fahrtkosten (zB Taxi). Benutzt der Dienstnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug zur Fahrt in den Betrieb, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf das amtliche Kilometergeld in der jeweiligen nach § 26 EStG anerkannten Höhe.

Bestehende günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben unberührt, wobei jedoch die Ansprüche nach diesem Punkt darauf anrechenbar sind.

§ 10 Ruhepausen und Ruhezeiten

1. Die Ruhepause muss mindestens eine ½ Stunde betragen und darf 2 Stunden nicht überschreiten.

2. Bei Festsetzung der Ruhepause sind die Wünsche der Dienstnehmer weitestgehend zu berücksichtigen. Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause nach Punkt 1. um mehr als eine ½ Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe 1 Normalstundenlohnes zu bezahlen.

Der Anspruch verfällt 3 Monate nach Leistung, sofern er nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht wurde.

3. Ruhepausen sind spätestens nach 6-stündiger ununterbrochener Arbeitszeit einzuschalten. Durch den Arbeitsvorgang oder durch Störungen im Betrieb entstandene Wartezeiten gelten weder als Unterbrechung der Arbeit noch als Ruhepause.

4. Zwischen Arbeitsende und Wiederbeginn der Arbeit 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 zusätzliche Entschädigung im Betrag eines Normalstundenlohnes zu bezahlen.

§ 11 Nachtzuschlag

1. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit zwischen 18:00 Uhr des einen und 6:00 Uhr des darauffolgenden Tages liegen, ist für jede dieser Stunden ein 50%-iger Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen.

In jenen Fällen, in denen die 3. oder 4. Schicht über 6:00 Uhr hinausgeht, gebührt auch bis 7:00 Uhr der 50%-ige Nachtzuschlag.

Ab dem 1. 4. 2012 entfällt grundsätzlich der Nachtzuschlag zwischen 18:00 und 19:00 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB TZ) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.

2. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit in der 4. Schicht zwischen 2:00 Uhr und 6:00 Uhr liegen, ist für jede dieser Stunden zusätzlich zu dem nach Punkt 1. zustehenden Nachtzuschlag ein 25%-iger

Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen. Dieser Zuschlag ist in Freizeit zu gewähren.

Punkt 2. gilt nicht für den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen für die Herstellung von Tageszeitungen.

3. Für jede angefangene $\frac{1}{4}$ Stunde ist der 50%-ige Zuschlag auf ein $\frac{1}{4}$ des Normalstundenlohnes zu bezahlen.

4. Kein Nachtzuschlag ist für Überstunden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit zwischen 18:00 und 20:00 Uhr, ausgenommen bei Schichtarbeit (siehe § 14 Punkt 7.), zu bezahlen.

Für Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20:00 und 6:00 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, ist jedoch der Nachtzuschlag (in Höhe von 50 % des Normalstundenlohnes pro Stunde) zu bezahlen (siehe § 17 Punkt 4.).

§ 12 Schichtarbeit

1. Schichtarbeit ist jene Arbeitsweise, bei der sich die normale tägliche Arbeitszeit von Dienstnehmern des gleichen Tätigkeitsbereiches aneinanderreicht, sodass in zwei, drei oder vier Schichten produziert werden kann.

2. Wird die normale tägliche Arbeitszeit innerhalb von 24 Stunden auf 4 Schichten verteilt, so beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit in der 4. Schicht 34 Stunden. Durch Betriebsvereinbarung können die konkrete Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Schichten sowie Regelungen über die Abgeltung der Freizeit nach § 16 Punkt 2. festgelegt werden.

3. Zeitungsarbeitszeiten nach den §§ 8 und 13 Sonderbestimmungen für Tageszeitungen fallen nicht unter den Begriff Schicht des Kollektivvertrages.

4. Die normale wöchentliche Arbeitszeit kann auf 4, 5 oder 6 Wochentage aufgeteilt werden. Eine Überschneidung der Arbeitszeit bis zu 3 Stunden kann in folgenden Fällen erfolgen:

(a) wenn die Frühschicht von Montag bis Samstag und die Nachmittagsschicht von Montag bis Freitag eingeteilt ist bzw

(b) wenn die Früh- und Nachmittagsschicht von Montag bis Freitag eingeteilt ist.

5. Die Besetzung der Schichten soll wöchentlich wechseln. Im Einverständnis mit dem Betriebsrat und/oder dem Dienstnehmer kann die gleiche Schicht mehrmals hintereinander geleistet werden.

6. Unter Nachtschicht ist jene Schichtarbeit zu verstehen, bei der mehr als die Hälfte der täglichen Arbeitszeit zwischen 21:00 und 6:00 Uhr liegt.

Vertragsangestellte erhalten pro Kalenderwoche, in der sie in Nachtschicht arbeiten, einen zusätzlichen Nachtzuschlag von 1,25 % ihres kollektivvertraglichen Wochenlohns.

Bei technischen Angestellten beträgt diese Zulage 0,3 % ihres Kollektivvertragsgehaltes.

Dieser zusätzliche Nachtzuschlag findet beim 4-Schicht-Betrieb in der 4. Schicht und bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern keine Anwendung.

7. Die Teilung der täglichen Schichtarbeitszeit ist unzulässig.

8. Fallen Überstunden bei Schichtarbeit in die Zeit zwischen 18:00 und 6:00 Uhr, so sind diese mit einem 100%-igen Zuschlag auf das Normalstundengehalt (50 % Überstundenzuschlag, 50 % Nachtzuschlag) zu bezahlen, sofern auch Stunden der Schicht zwischen 18:00 und 6:00 Uhr liegen.

Seit dem 1. 4. 2012 entfällt der 50%-ige Nachtzuschlag zwischen 18:00 und 19:00 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB TZ) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.

9. Muss die Schichtarbeit während der Kalenderwoche begonnen oder abgebrochen werden, so ist, sofern in mehr als der Hälfte der Wochenarbeitszeit Schichtar-

beit geleistet wird, für die ganze Arbeitswoche entsprechender Schichtlohn zu bezahlen.

10. Fallen in eine Schichtarbeitswoche Feiertage, so entfallen die am Feiertag beginnenden Arbeitsschich-

ten unter Fortzahlung des Entgeltes im Sinne der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen. Laufen Stunden der Schichtarbeit in einen Feiertag oder Sonntag über, so werden diese Stunden ab 0:00 Uhr des Feiertages oder Sonntages gemäß § 18 behandelt.

§ 13 Mehrarbeit und Überstunden

1. Die auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit fehlende Zeit („kollektivvertragliche Mehrarbeit“) ist bei Bedarf zu leisten.

Die kollektivvertragliche Mehrarbeit wird auf das gesetzlich zulässige Überstundenausmaß nicht angerechnet.

Stehen der Leistung dieser Mehrstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers entgegen, so kann die Mehrarbeit nicht beansprucht werden. In diesem Fall stellt die Verweigerung der Leistung dieser Mehrstunden keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar.

2. Im Falle von Teilzeitbeschäftigungen gelten für die Mehrarbeit bis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit die Bestimmungen von § 19d AZG.

3. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche bzw wöchentliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der kollektivvertraglichen Mehrarbeit ergibt, überschritten wird.

Bei einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden liegen jedenfalls Überstunden vor; ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit und bei der Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage. Bei Letzteren sind 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit zulässig.

4. Als Entgelt für kollektivvertragliche Mehrstunden und/oder Überstunden ist das Gesamtstundengehalt mit einem Zuschlag von 50 % zu bezahlen.

Mehr- und Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20:00 und 6:00 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, sind jedoch mit einem 100 %-igen Zuschlag auf das Normalstundengehalt (50 % Überstundenzuschlag, 50 % Nachtzuschlag nach § 11) zu bezahlen.

Jede angefangene $\frac{1}{4}$ Stunde ist als $\frac{1}{4}$ Stunde zu vergüten.

Das Gesamtstundengehalt wird errechnet, indem das Gesamtmonatsgehalt durch den Divisor (§ 7 Punkt 4. d) geteilt wird. Die Vereinbarung einer Pauschalsumme für Überstunden ist zulässig, wenn die Höchstzahl der zu leistenden Überstunden dabei festgelegt ist.

5. Bei Leistung von mehr als 1 Überstunde im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit hat der Dienstnehmer Anspruch auf 15 Minuten bezahlter Pause, die in die Überstundenzeit eingerechnet wird.

6. Wird ein Dienstnehmer veranlasst, außerhalb der normalen Arbeitszeit am selben Tag noch einmal in den Betrieb zu kommen, so ist ihm 1 Überstunde für den Weg zu bezahlen.

7. Wird bei 5-Tage-Woche der Dienstnehmer am freien Samstag zur Überstundenleistung herangezogen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels.

Zusätzlich ist dem Dienstnehmer die erforderliche Wegzeit, mindestens eine $\frac{1}{2}$ Stunde, maximal jedoch 1 Stunde (Basis Normalstundengehalt) zu bezahlen.

8. Die Bezahlung der Überstunden erfolgt hinsichtlich des fünfzigprozentigen Zuschlages durch Geld.

9. Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen stundenweise (ausgenommen bei der Herstellung von Tageszeitungen), tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres nach der Leistung zu erfolgen, wobei auf die Wünsche des Dienstnehmers besonders Bedacht zu nehmen ist.

§ 14 Sonn- und Feiertagsbestimmungen

1. Unter Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonntag oder Feiertag in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr geleistet wird, wobei Arbeitsstunden vor 6:00 Uhr und nach 18:00 Uhr (bzw 19:00 Uhr gemäß § 11 Punkt 1.) gemäß § 11 zu entschädigen sind.

2. Die Sonntagsarbeit ist pro Arbeitsstunde mit 100 % Zuschlag auf das Gesamtstundengehalt zu bezahlen.

3. Als Berechnungsgrundlage für die Sonntagsentschädigung wird das Gesamtmonatsgehalt des Monats herangezogen, in dem die Sonntagsarbeit geleis-

tet wird. Zur Berechnungsgrundlage werden die Montagfrühblattentschädigung und allfällige Sonn- und Feiertagsentschädigungen nicht herangezogen. Die Mindestentschädigung für Sonntagsarbeit beträgt 2 Stunden.

4. Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten (außer bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern, siehe § 10 Punkt 6. TZ) die bundesgesetzlich festgelegten Feiertage (siehe § 7 ARG). Für jede Arbeitsstunde an den dem Sonntag gleichgestellten Feiertagen ist neben dem regelmäßigen Entgelt (das bereits im Gesamtmonatsgehalt enthalten ist) ein Gesamtstundengehalt als Feiertagszuschlag zu bezahlen.

Zzgl ist Freizeit wie im Punkt 6. angeführt, zu gewähren.

Für solche Arbeitsstunden gebührt bei 5-Tage-Woche am arbeitsfreien Samstag keine Überstundenbezahlung, jedoch neben dem 100%-igen Sonntagszu-

schlag und der bezahlten Freizeit die Bezahlung des der Arbeitsleistung entsprechenden Grundgehaltes.

5. Wenn einzelne Feiertage bundes- oder landesgesetzlich aufgehoben oder eingeführt werden, so gilt dies auch für diesen Kollektivvertrag.

6. Außerdem sind dem Dienstnehmer so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben, als er am Sonntag gearbeitet hat. Die Freizeit ist mit dem Gehalt zu bezahlen, den der Dienstnehmer an dem Tag erhalten hätte, an dem er den Freizeitanspruch konsumiert.

7. Die Arbeitszeit an Sonntagen darf 7 Stunden nicht überschreiten. Ausgenommen von dieser Beschränkung sind die Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern sowie solche Produktionen, für die Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot nach dem ARG bestehen.

§ 15 Urlaub und Urlaubsentgelt

1. Unter Beachtung der Bestimmungen des § 2 Abs 4 Urlaubsgesetz (UrlG) kann durch Betriebsvereinbarung das Kalenderjahr als Urlaubsjahr festgelegt werden.

2. Begünstigte Personen (Behinderte oder Gleichgestellte) im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen haben Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 3 Werktagen pro Urlaubsjahr.

3. Die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Urlaubsbemessung erfolgt gemäß den Bestimmungen des UrlG.

4. Die Dauer des dem Dienstnehmer für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2020 begründet wurden, gebührendenurlaubes bemisst sich nach den Bestimmungen des UrlG.

5. Das Entgelt wird gemäß § 6 UrlG berechnet.

§ 16 Urlaubszuschuss

1. Jeder Angestellte und Lehrling erhält zusätzlich zu seinem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

2. Der Berechnung des Urlaubszuschusses sind die letzten 3 Gesamtmonatsgehälter (Lehrlingseinkommen) vor der Auszahlung zugrunde zu legen, geteilt durch 13 und multipliziert mit 5 zugrunde zu legen. Fällt in diese Periode oder in die Urlaubszeit eine kollektivvertragliche Gehaltserhöhung, so gilt das neue Gehalt als Berechnungsgrundlage für alle 3 Gesamtmonatsgehälter.

3. Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Urlaubszuschuss einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Urlaubszuschuss ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr

fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf den Urlaubszuschuss bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Urlaubszuschuss anrechenbar.

4. Der Urlaubszuschuss ist mit der Abrechnung Mai spätestens am 15. 6. zu bezahlen.

Den während des Jahres eintretenden Dienstnehmern sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Wenn ein Dienstverhältnis an ein Lehrverhältnis anschließt, ist der Urlaubszuschuss wie folgt zu bezahlen:

(a) der aliquote Urlaubszuschuss auf Basis des letzten Lehrlingseinkommens für die Lehrzeit und

(b) der aliquote Urlaubszuschuss auf Basis des Gehaltes für die Zeit, die der Dienstnehmer bis 31. 12. des Jahres als Angestellter gearbeitet hat.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb des Kalenderjahres nach Bezug des Urlaubszuschusses gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses in folgenden Fällen insoweit aliquot in dem Ausmaß zulässig, als Tage auf das volle Kalenderjahr fehlen:

- Kündigung seitens des Dienstnehmers
- ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt
- gerechtfertigte Entlassung

Bei Dienstgeberkündigung, einvernehmlicher Auflösung, gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei

Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches erfolgt keine Rückverrechnung.

5. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen.

§ 17 Weihnachtzuschuss

1. Jeder Angestellte und Lehrling erhält einmal in jedem Kalenderjahr einen Weihnachtzuschuss.

2. Für die Berechnung des Weihnachtzuschusses gelten § 16 Punkt 2. und Punkt 3. analog.

3. Der Weihnachtzuschuss ist mit der Abrechnung Oktober spätestens am 15. 11. zu bezahlen.

Den während des Jahres eintretenden Dienstnehmern sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil des Weihnachtzuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Wenn ein Dienstverhältnis an ein Lehrverhältnis anschließt, ist der Weihnachtzuschuss wie folgt zu bezahlen:

(a) der aliquote Weihnachtzuschuss auf Basis des letzten Lehrlingseinkommens für die Lehrzeit und

(b) der aliquote Weihnachtzuschuss auf Basis des Gehaltes für die Zeit, die der Dienstnehmer bis 31.12 des Jahres als Angestellter gearbeitet hat.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb des Kalenderjahres nach Bezug des Weihnachtzuschusses gelöst, ist die Rückverrechnung des Weihnachtzuschusses in folgenden Fällen insoweit aliquot in dem Ausmaß zulässig, als Tage auf das volle Kalenderjahr fehlen:

- Kündigung seitens des Dienstnehmers
- ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt
- gerechtfertigte Entlassung

Bei Dienstgeberkündigung, einvernehmlicher Auflösung, gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches erfolgt keine Rückverrechnung.

4. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Weihnachtzuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen.

§ 18 Abfertigung

1. Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2002 begründet wurden

Die Abfertigung gebührt gemäß Betrieblichem Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).

2. Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 begründet wurden.

2.1 Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus jenen Dienstnehmern, die mit Erreichung der allgemeinen und besonderen Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Pension gemäß 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 Nachtschwerarbeitsgesetz.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 23 und 23a des AngG, soweit nachfolgend nichts Anderes ausgeführt wird.

2.2 Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich die Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 AngG auf die volle Abfertigung und gebührt seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war.

Der Anspruch des überlebenden Ehegatten bzw eingetragenen Partners besteht jedoch unabhängig davon, ob er zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigt war oder nicht, unabhängig von dessen Geschlecht.

2.3 Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Ehepartner bzw eingetragener Partner vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Für minderjährige gesetzliche Erben besteht dieser Anspruch unabhängig davon, ob ein Unterhaltsanspruch zum Zeitpunkt des Ablebens besteht. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

2.4 Sind zum Zeitpunkt des Ablebens auch keine unterhaltsberechtigten Erben vorhanden, so erhält die gesetzliche Abfertigung der Lebensgefährtin.

Lebensgefährtin ist, wer mit dem Dienstnehmer zumindest in den letzten 3 Jahren vor seinem Tod im gemeinsamen Haushalt gelebt hat. Von der Erfordernis eines gemeinsamen Haushaltes ist dann abzusehen, wenn dieser erhebliche Gründe, etwa gesundheitlicher oder beruflicher Art, entgegenstanden, ansonsten aber eine für Lebensgefährten typische besondere Verbundenheit bestand (§ 748 ABGB).

§ 19 Gehaltszahlung im Todesfall

1. Im Ablebensfall ist das Gehalt für den Sterbemonat an die Anspruchsberechtigten so zu bezahlen, wie wenn der Tod erst am Ende des Monats eingetreten wäre, sofern der Verstorbene keinen Abfertigungsanspruch hatte.

2. Anspruchsberechtigt ist der Ehegatte, der mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt des Todes im gemeinsamen Haushalt lebte.

Ist ein solcher nicht vorhanden, so sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene zum Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war, anspruchsberechtigt. Sind solche auch nicht vorhanden, so sind jene physischen Personen, die nachweislich die Begräbniskosten bezahlt haben, anspruchsberechtigt.

§ 20 Dienstverhinderung

1. Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für eine verhältnismäßig kurze Zeit, wenn er wegen Inanspruchnahme eines Arztes an der Dienstleistung verhindert ist,

(a) sofern die Inanspruchnahme infolge eines Arbeitsunfalles erfolgt

(b) oder sich die Notwendigkeit der Konsultierung eines Arztes plötzlich und unvorhersehbar während der Arbeitszeit ergibt

(c) oder die Inanspruchnahme eines Arztes außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

2. Er behält weiters den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für jede notwendige ambulante Behandlung, sofern sie nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden kann.

3. Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Entgeltes für die Erfüllung von öffentlich-rechtlichen Staatsbürgerpflichten (Zeugenschaft vor Gericht und Verwaltungsbehörden, Tätigkeit als Schöffe, Geschworener, Fachkundiger Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit), sofern nicht Anspruch auf anderweitige Vergütung der versäumten Arbeitszeit besteht, wobei der betreffende Dienstnehmer verpflichtet ist, diese zu beanspruchen.

4. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren (eingetragene Partnerschaften werden wie Ehen behandelt):

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
beim Tod des Ehegatten	3 Arbeitstage
beim Tod des Lebensgefährten, wenn er mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Tod eines Elternteiles (Pflege-, Adoptiv-, Stiefeltern)	3 Arbeitstage
beim Tod eines Kindes (eigene, Adoptiv-, Stief-, Pflegekinder; Kinder des Lebensgefährten)	3 Arbeitstage
beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes und/oder Neugründung eines Haushaltes	2 Arbeitstage
beim Tod eines Enkelkindes/eines Schwiegerkindes	1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin	2 Arbeitstage

beim Tod von Geschwistern, Stiefgeschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern (Eigene, Adoptiv-, Stief-, Pflegekinder; Kinder des Lebensgefährten) sowie bei Ehelichung der Eltern bzw Wiederverhelichung von Eltern 1 Arbeitstag
Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes

des Dienstnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

5. Die Dienstverhinderung ist durch eine Bestätigung der zuständigen Stellen bzw sonstige Beweismittel unverlangt nachzuweisen.

6. Die Dienstverhinderung ist dem Dienstgeber möglichst vorher zu melden.

§ 21 Dienstreisen, Reisekosten

1. Wenn im Auftrage des Dienstgebers Reisen außerhalb des Dienstortes unternommen werden, wird für solche Dienstreisen Kostenentschädigung wie folgt gewährt:

2. Bemessung der Reisedauer

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

(a) Fahrtauslagen

Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn, Flug, etc) werden die notwendigen Fahrtkosten vergütet. Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden die Kilometersätze der Reisegebührenschrift der vergleichbaren Bundesbediensteten vergütet, vorausgesetzt, dass die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges bzw des zu vergütenden Kilometersatzes mit dem Dienstgeber fallweise oder für ständig vereinbart ist. Diese Kraftfahrzeuge müssen insassenunfallversichert sein.

(b) Aufwandsvergütung

Taggeld und Nächtigungsgeld bei In- und Auslandsdienstreisen wird gemäß § 26 Z 4 EStG, nach den Höchstsätzen des § 26 Z 4 lit b) bis e) EStG gewährt.

I Taggeld:

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für die Verpflegung sowie aller mit der Reise verbundenen persönlichen Aufwendungen (ausschließlich der Fahrtkosten).

Die Taggelder sind wie folgt zu ermitteln:

- bis 3 Stunden kein Taggeld
- über 3 bis 4 Stunden 4/12 des vollen Taggeldes
- über 4 bis 5 Stunden 5/12 des vollen Taggeldes
- über 5 bis 6 Stunden 6/12 des vollen Taggeldes
- über 6 bis 7 Stunden 7/12 des vollen Taggeldes
- über 7 bis 8 Stunden 8/12 des vollen Taggeldes
- über 8 bis 9 Stunden 9/12 des vollen Taggeldes
- über 9 bis 10 Stunden 10/12 des vollen Taggeldes
- über 10 bis 11 Stunden 11/12 des vollen Taggeldes

über 11 bis 24 Stunden 12/12 des vollen Taggeldes

II Nächtigungsgeld:

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftskosten einschließlich der Kosten des Frühstücks, bei Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Das Nächtigungsgeld wird dann angewiesen, wenn kein Übernachtungsbeleg vorgewiesen wird. Höhere, belegte Übernachtungsrechnungen werden bei besonderen Umständen, soweit zumutbar, vergütet. Das tarifliche Nächtigungsgeld wird auch dann bezahlt, wenn bei Nachtfahrten der Antritt vor und die Beendigung nach 24:00 Uhr erfolgt, soweit für diese betreffende Nacht keine anderen Übernachtungskosten verrechnet werden.

(c) Freiwillige Trinkgelder

Freiwillige Trinkgelder und dergleichen sind in den Vergütungssätzen enthalten.

(d) Studienreisen

Für Studienreisen (Reisen längerer Dauer, die der fachlichen Ausbildung dienen) ist jeweils vor Antritt der Reise einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzulegen, welche Vergütungen gewährt werden.

3. Trennungskosten

Dienstnehmern mit eigenem Haushalt ist zur Abgeltung der Mehrkosten für doppelte Haushaltsführung während einer Beorderung an einen anderen Arbeitsort, der von ihrem ständigen Wohnort so entfernt liegt, dass eine tägliche Heimfahrt zur Übernachtung nicht mehr zugemutet werden kann, eine Trennungskostenentschädigung wie folgt zu gewähren:

Bei Beorderung zur Dienstleistung an einen anderen Ort bis zur Dauer von 4 Wochen wird eine Aufwandsvergütung gemäß Punkt 2. lit b I dieses Paragraphen geleistet. Dauert eine solche Beorderung mehr als 4 Wochen, gelten ab Beginn der 5. Woche 50 % dieser Aufwandsvergütung. Die Regelung gemäß Punkt 2. lit b II dieses Paragraphen bleibt hiervon unberührt.

4. Gegen Provision beschäftigte Dienstnehmer

Die Kostenentschädigungen sind schriftlich zu vereinbaren; wenn keine Vereinbarung vorliegt, bestehen die Vergütungsansprüche gemäß § 26 Z 4 EStG.

5. Reisekostenabrechnung

Der Dienstnehmer hat auf Wunsch Anspruch auf einen angemessenen Reisekostenvorschuss in Höhe der zu erwartenden Auslagen. Dieser Vorschuss ist spätestens bei Antritt der Dienstreise auszuführen. Nach der Rückkehr von der Dienstreise hat der Dienstnehmer seine entstandenen Kosten bekanntzugeben und auf Wunsch des Dienstgebers zu erläutern. Bei Streitfragen ist der Betriebsrat beizuziehen. Binnen 1 Monats nach Rechnungslegung sind die Aufwendungen für die Dienstreise im Sinne dieser Regelung dem Dienstnehmer auszuführen.

6. Reisezeit

Innerhalb und außerhalb der Normalarbeitszeit liegende Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

Wird mit dem Dienstnehmer während der Dienstreise keine Arbeitsleistung während der Dienstreise vereinbart, so gilt diese Arbeitszeit als „passive Reisezeit“. Werden Arbeitsleistungen während der Dienstreise (zB Vorbereitungsarbeiten) vereinbart, so gilt diese Arbeitszeit nicht als passiv, sondern ist gegebenenfalls

mit Zuschlägen abzurechnen. Das vereinbarte Lenken eines Pkws gilt jedenfalls als Arbeitsleistung.

Außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende „passive Reisezeiten“ werden für jede volle Stunde laut Lohnabelle abgegolten.

Die „passive Reisezeit“ ist in der Arbeitszeiterfassung als solche zu deklarieren, soweit diese außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt. Innerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit erfolgt keine gesonderte Bewertung der Arbeitszeit.

Für Dienstnehmer, die einer Betriebsvereinbarung über Gleitzeit unterliegen, gilt als Normalarbeitszeit die jeweils festgelegte fiktive Normalarbeitszeit. Mittagspausen, Ruhezeiten und vereinbarte Unterbrechungen (zB durch Privattermin) der Dienstreise gelten nicht als Arbeitszeit.

7. Sonstige Bestimmungen

Bestehende, für die Dienstnehmer günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht und können auch in Hinblick abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird. Bestehende Aufwandsentschädigungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anrechenbar.

§ 22 Anerkennung der Betriebserfahrung für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5, 10 und 15 Jahren erhält ein Vertragsangestellter (siehe § 1b), der Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die dieser zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Vertragsangestellte, die Helferarbeiten verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 10 und 15 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

3. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Wochenlohn des Dienstnehmers.

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

5. Die angegebenen Jahre beziehen sich auf die Betriebszugehörigkeit zum selben Dienstgeber (inkl be-

reits vorher angerechneter Vordienstzeiten), jedoch werden Lehrzeiten nicht mitgerechnet.

6. Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das 6., 11. oder 16. Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

Allen Vertragsangestellten, die am 1. 1. 1997 bereits länger als 20 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, steht eine Betriebserfahrungszulage nach den Bestimmungen des Punktes 7. in jedem Fall ab der ersten Lohnwoche des Jahres 1997 zu.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 3 %.

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

(b) Wurde dem Dienstnehmer in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 3 % des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der betreffende Dienstnehmer ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfah-

rungszulage, der sich aus 3 % des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes minus halbe Überzahlung errechnet.

(c) Ist die Überzahlung höher als 3 %, so erhält der betreffende Dienstnehmer ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 1,5 % des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes als Betriebserfahrungszulage.

§ 22a Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 und 25 Jahren erhält ein Vertragsangestellter (siehe § 1b) in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB TZ), der Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Vertragsangestellte, die Helferarbeiten in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung für Tageszeitungen (SB TZ) verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

3. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Wochenlohn des Dienstnehmers.

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

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

6. Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das 21. bzw 26. Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 %.

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

(b) Wurde dem Dienstnehmer in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 1,5 % des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der betreffende Dienstnehmer ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus 1,5 % des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes minus halbe Überzahlung errechnet.

(c) Ist die Überzahlung höher als 1,5 %, so erhält der betreffende Dienstnehmer ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 0,75 % des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes als Betriebserfahrungszulage.

8. Diese Regelung gilt ab 1. 1. 2011.

§ 23 Lehrlingsausbildung

1. 1 Jahr nach erfolgreichem Abschluss der Lehre ist jeder Dienstnehmer verpflichtet, Lehrlinge nach bestem Wissen und Gewissen in den Kenntnissen und Fertigkeiten seines Berufes auszubilden.

2. Jeder Angestellte, der mit Ausbildungsaufgaben betraut ist, erhält pro Woche, in der die Ausbildungsaufgaben überwiegend von ihm erfüllt werden, 5 % seines kollektivvertraglichen Mindestgehaltes dividiert durch 4,34.

3. Diese Entschädigung gebührt nicht bei Abwesenheit des Lehrlings, wenn die Abwesenheit eine oder

mehrere Kalenderwochen andauert. Eine tageweise Aliquotierung erfolgt nicht.

Bei kurzzeitiger fachlicher Einweisung durch einen anderen Dienstnehmer erhält nur der in der jeweiligen Woche für die Ausbildung zuständige Dienstnehmer die Zulage.

Bilden in einer Kalenderwoche mehrere Dienstnehmer denselben Lehrling aus, so hat nur jener Dienstnehmer Anspruch auf Ausbilderzulage, der den Lehrling innerhalb der Kalenderwoche überwiegend ausgebildet hat.

§ 24 Betriebliches Weiterbildungsmanagement

1. Die grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt im Druck- und Zeitungssektor in den kommenden Jahren und die damit verbundenen Herausforderungen an die Unternehmen wie beispielsweise Digitalisierung (Industrie 4.0) usw. erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen. Ziel ist es, die Beschäftigten in den Betrieben bestmöglich auf die Herausforderungen des raschen technologischen Wandels im digitalen Zeitalter vorzubereiten.

2. Aus diesen Gründen bekennen sich die Sozialpartner zu permanenter und zielgerichteter Weiterent-

wicklung aller Beschäftigten der Branche. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung im Sinne des ArbVG über den spezifischen Bildungs- und Entwicklungsbedarf der Beschäftigten und sollen geeignete Maßnahmen zur zeitnahen Umsetzung und deren Umfang vereinbart werden. Dabei können auch externe Institutionen, wie zB Universitäten, Fachhochschulen, Schulen, Bildungseinrichtungen etc. einbezogen werden.

§ 25 Verjährung und Verfall

Sämtliche Ansprüche des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit beim direkten Vor-

gesetzten schriftlich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche 3-jährige Verjährungsfrist (§ 1486 ABGB) gewahrt.

§ 26 Sozialpartnerschaftlicher Schlichtungsweg

Streitigkeiten, die sich zwischen den Kollektivvertragsparteien aus dem Kollektivvertrag ergeben, sollen binnen eines Monats von den Kollektivvertragsparteien (besetzt mit mind. 2, max. 3 Vertretern je Partei, nach Möglichkeit auch inkl. jeweils 1 Vertreters aus den Be-

trieben) geschlichtet werden. Zur Wahrung von Fristen können Gerichte auch parallel angerufen werden. Vertragliche oder gesetzliche Fristen werden durch diese Monatsfrist nicht gehemmt.

§ 27 Sicherung von bestehendem Personal

1. Mehr- und Sonderleistungen sowie Sonn- und Feiertagsdienste werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat nach bisherigen innerbetrieblichen Organisationssystematiken verteilt. Mitarbeiter, die nach Abschnitt A beschäftigt sind, dürfen nicht vorrangig zu diesen Leistungen herangezogen werden.

2. Wird ein Dienstverhältnis, welches vor dem 1. 1. 2020 begründet wurde und dem Abschnitt B unterliegt, durch

- (a) Nicht-Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, oder
- (b) Dienstgeber-Kündigung, oder
- (c) ungerechtfertigte Entlassung, oder
- (d) berechtigten vorzeitigen Austritt

beendet und wird ein neues Dienstverhältnis im Sinne einer Nachbesetzung innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des zuletzt solcherart beendeten Dienstverhältnisses begründet, muss dieses neue Dienstverhältnis gemäß Abschnitt B begründet werden.

3. Wird ein Dienstverhältnis, welches vor dem 1. 1. 2020 begründet wurde und dem Abschnitt B unterliegt, durch

- (a) Nicht-Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, oder
- (b) Dienstgeber-Kündigung, oder
- (c) ungerechtfertigte Entlassung, oder
- (d) berechtigten vorzeitigen Austritt

beendet, und wird bereits innerhalb von 3 Monaten vor der Beendigung dieses Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis im Sinne einer Nachbesetzung begründet, so sind auch auf dieses Dienstverhältnis ab dem Zeitpunkt der Beendigung des alten Dienstverhältnisses die Bestimmungen des Abschnitts B anzuwenden.

4. Ein Wechsel auf der betrieblichen Ebene von Abschnitt B nach Abschnitt A ist möglich. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung, welche zu ihrer Rechtswirksamkeit auch der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragspartner bedarf, wobei diese zeitnah

eingeholt und erteilt werden soll. Für jene Dienstnehmer, die einem Wechsel von Abschnitt B nach A entsprechend der Konditionen der Betriebsvereinbarung nicht zustimmen, ist eine Änderungskündigung entsprechend den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen außerhalb der Bestimmungen des gegenständlichen Paragraphen, Abs 2 und 3 möglich.

5. Alle anderen, nicht in Abs 2 lit a bis d bzw Abs 3 lit a bis d angeführten, Beendigungsformen von Dienstverhältnissen (beispielsweise einvernehmliche Auflösung,

Änderungskündigung gemäß Punkt 4. des gegenständlichen Paragraphen) haben keine Auswirkungen auf etwaige Nachbesetzungen der freiwerdenden Stellen. Neuaufnahmen können daher nach den Bestimmungen des Abschnitts A erfolgen.

6. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass im Falle von Beendigungen von Dienstverhältnissen tunlichst jene Dienstverhältnisse zuerst beendet werden sollen, die zum Zeitpunkt ihrer Beendigung die kürzeste Laufzeit aufweisen.

§ 28 Schlussbestimmungen

Die Schlussbestimmungen zu Gültigkeitsdauer, Abschmelzungsregeln und betreffend jährlicher Lohn- und Gehaltsverhandlungen finden sich für den ge-

samten Kollektivvertrag (Abschnitt A und B) in einem eigenen Abschnitt C am Ende des Kollektivvertrages.

VII. ERLÄUTERUNGEN ZUR ANWENDUNG DER LOHN- UND GEHALTSTABELLE ABSCHNITT B

§ 1 Einstufung von Arbeitern

Die Einstufung der Facharbeiter und Helfer erfolgt nach ihrer Verwendung in der entsprechenden Lohngruppe.

1. Facharbeiter in der Druckvorstufe sowie im Druck

B

Alle grafischen Facharbeiter, die nicht anders einzustufen sind

C

Korrektoren

CR

Rollenoffset-Rotations-Maschinenmeister

G

Alle Facharbeiter bei Tageszeitungen (Morgenblätter)

G TZ

Zeitungs-Rotations-Maschinenmeister

H

Facharbeiter nicht grafischer Berufe/fremde Berufe

TZ EX

Maschinenführer im Tageszeitungsexpedit

2. Helfer in der Druckvorstufe sowie im Druck

A

Reinigen von Büro- und Arbeitsräumen

C

Portiere und Bewachungspersonal

D

Chauffeur ohne Berufsausbildung; qualifizierte Helfer fremde Berufe

DR

Helfer an Rollenoffsetmaschinen

G TZ

Zeitungs-Rotations-Helfer

3. Buchbinderei und Weiterverarbeitung/Endfertigung

Bei der Einstufung der Dienstnehmer in die Lohngruppen sind folgende Tätigkeitsmerkmale zu beachten:

Einstellen bedeutet das Umrüsten einer Maschine für eine neue Arbeit mit wesentlichem manuellem Einstelllaufwand, der selbstständiges Arbeiten und umfangliche Maschinenkenntnisse erfordert.

Überwachen umfasst die Kontrolle der Maschine und der daran beschäftigten Dienstnehmer sowie die Kontrolle des Produktionsablaufes und der Produktionsergebnisse.

Umstellen ist das Durchführen von geringfügigen Veränderungen der Einstellung für Folgeaufträge bzw das Nachregulieren während des Laufes.

Bedienen ist die Produktzuführung sowie das Abnehmen der Produkte an Maschinen einschließlich der einfachen Produktkontrolle.

3.1. Facharbeiter in der Buchbinderei / Endfertigung

C

Einstellen, Überwachen und Bedienen einer Maschine

D

Einstellen und Überwachen von Maschinengruppen, Vorarbeiter

3.2. Helfer in der Buchbinderei / Endfertigung

A

Helfer im 1. Jahr der Tätigkeit

C

Helfer, sofern nicht anders einzustufen
Wegnehmen von fertigen Produkten an Fertigungsstraßen (Zusatzaggregate an Rotationsmaschinen)

§ 2 Einstufung Technische Angestellte

Diese Gehaltstabellen finden nur für jene Angestellten Anwendung, die den §§ 1 und 2 des Angestelltengesetzes unterliegen. Der Aufbau der Gehaltstabelle für Technische Angestellte, Kalkulanten und Abteilungsleiter erfolgt nach Verwendungsgruppen:

I.

Technische Angestellte

II.

Kalkulanten, Arbeitsplaner, Arbeitsvorbereiter, Abteilungsleiter-Stellvertreter.

In Ausbildung befindliche Kalkulanten erhalten im ersten Jahr das Gehalt eines Technischen Angestellten der Verwendungsgruppe I.

III.

Abteilungsleiter

IV.

Maturanten und Absolventen von Fachschulen
Maturanten und Absolventen der Fachschule der Höheren Graphischen Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt und Maturanten anderer Höherer technischer Lehranstalten werden in den ersten 5 Jahren ihrer Tätigkeit im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages in die Verwendungsgruppe Maturanten eingestuft. Nach 5 Jahren erfolgt die Einstufung in die ihrer

Tätigkeit entsprechende Verwendungsgruppe (Gehaltsposition nach 4 Verwendungsgruppenjahren).

Biennalsprünge bis 2010

Nach den in einer Verwendungsgruppe zurückgelegten Verwendungsgruppenjahren steigert sich das Kollektivvertragsgehalt in folgenden Zeiträumen:
nach 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24 und 25 Jahren.

Biennalsprünge ab 2010

Die ursprünglichen Biennalsprünge für technische Angestellte wurden durch den Punkt V. der Vereinbarung vom 14. 12. 2009 im Sinne einer Einschleifregelung reduziert. Für bestimmte Dienstnehmer in bestehenden Dienstverhältnissen sieht die Vereinbarung vor, dass das nächstfällige Biennium auf Basis der Biennialvorrückung der Lohn- und Gehaltstabelle 2008 erhalten bleibt.

Dadurch wird es notwendig, Dienstnehmer abhängig von der Einstufung im aktuellen Verwendungsgruppenjahr am Stichtag 1. 1. 2010 unterschiedlich zu behandeln. Die verschiedenen „Übergangstabellen“ je nach Verwendungsgruppenjahren sind zu beachten. Die Vorrückung nach den einzelnen Verwendungsgruppenjahren im Sinne der Gehaltstabelle erfolgt unabhängig von der jeweiligen Höhe des Ist-Gehaltes.

§ 3 Einstufung Kaufmännische Angestellte

Vorrückung

Die Vorrückung nach den einzelnen Verwendungsgruppenjahren im Sinne der Mindestgehaltstabelle erfolgt unabhängig von der jeweiligen Höhe des Ist-Gehaltes.

Biennalsprünge ab 2010

Die ursprünglichen Biennalsprünge für kaufmännische Angestellte wurden durch den Punkt V. der Vereinbarung vom 14. 12. 2009 im Sinne einer Einschleifregelung reduziert. Für bestimmte Dienstnehmer in bestehenden Dienstverhältnissen sieht die Vereinbarung vor, dass das nächstfällige Biennium auf Basis der Biennialvorrückung der Lohn- und Gehaltstabelle 2008 erhalten bleibt.

Dadurch wird es notwendig, Dienstnehmer abhängig von der Einstufung im aktuellen Verwendungsgruppenjahr am Stichtag 1. 1. 2010 unterschiedlich zu behandeln. Die verschiedenen „Übergangstabellen“ je nach Verwendungsgruppenjahren sind daher zu beachten.

Verwendungsgruppen für kaufmännische Angestellte

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind

Vorgeschriebene Praxis:

Keine

Zum Beispiel:
Büro- und Betriebshilfskräfte

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nichtschematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Vorgeschriebene Praxis:

6 Monate

Bei 3-jähriger technischer Fachschule: 3 Monate

Bei Absolvierung einer mindestens 4-jährigen technischen oder kaufmännischen Fachschule oder einer Mittelschule: Keine

Telefonisten, qualifizierte Hilfskräfte mit einschlägigen Kenntnissen in Büro, Betrieb, Lager, Expedi- und Bestellbüro

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen

Vorgeschriebene Praxis:

Ein Jahr

Bei 3-jähriger technischer Fachschule: 9 Monate

Bei Mittelschule bzw 4-jähriger kaufmännischer oder technischer Fachschule: 6 Monate

Bei 5-jähriger technischer Fachschule: 3 Monate

Bei Hochschule: Keine

Zum Beispiel:

Korrespondenten, Übersetzer, perfekt in einer Sprache (Dolmetsch), Sachbearbeiter in Buchhaltung, Lohn- und Gehaltsverrechner, Operator (Datenverarbeitung) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Programmierer während der Einarbeitung unter Anleitung und Aufsicht eines Programmierers, höchstens jedoch bis zu einer Dauer von 9 Monaten, Fakturisten mit Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrung notwendig sind, Kassiere in kleinen Betrieben oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen, Statistiker, Magazineure (Lagerleiter), Expedienten (ausgenommen Postexpedienten), Vertreter (Platzvertreter)

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind
Vorgeschriebene Praxis:

21 Monate

Bei Mittelschule bzw 4-jähriger kaufmännischer oder technischer Fachschule: 1 Jahr

Bei 5-jähriger technischer Fachschule: 9 Monate

Bei Hochschule: 3 Monate

Zum Beispiel:

Selbstständige oder fremdsprachige Korrespondenten, perfekt in Wort und Schrift, Übersetzer, perfekt in mehr als einer Sprache (Dolmetscher), Operator (Datenverarbeitung) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, selbstständige Programmierer, selbstständige Buchhalter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (in Betrieben bis zu 25 Dienstnehmer, auch Bilanzbuchhalter), Betriebsbuchhalter, Direktionssekretäre, Hauptkassiere, selbstständige Filialleiter, Kalkulanten

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu mehrjährige Erfahrungen erforderlich sind

Vorgeschriebene Praxis:

42 Monate

Bei Mittelschule bzw 4-jähriger kaufmännischer oder technischer Fachschule: 2,5 Jahre

Bei fünfjähriger technischer Fachschule: 2 Jahre

Bei Hochschule: 1 Jahr

Zum Beispiel:

Selbstständige Buchhalter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Bilanzbuchhalter (Oberbuchhalter), Programmierer, die Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer, EDV-Analytiker im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Leiter des Personalbüros

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die aufgrund ihrer umfassenden technischen und kaufmännischen Kenntnisse und Erfahrung zur selbstständigen Leitung des Unternehmens befähigt sind

Zum Beispiel:

Prokuristen, Geschäftsführer

§ 4 Lehrlinge

Die Bestimmungen für Lehrlinge sind bei den relevanten Paragraphen in den Kollektivvertragstext eingear-

beitet. Die Lehrlingseinkommen ab 1. 4. 2021 befinden sich auf Seite [72](#).

VIII. LOHN- UND GEHALTSTABELLEN – ABSCHNITT B

§ 1 Einstufung von Arbeitern (1. 4. 2022)

1. Facharbeiter in der Druckvorstufe sowie im Druck

Gültig ab 1. April 2022		ohne Abschmelzung			mit Abschmelzung		
		Wochenlohn Stufe I im ersten Gehilfenjahr	Wochenlohn Stufe II im zweiten Gehilfenjahr	Wochenlohn-Stufe III nach dem zweiten Gehilfenjahr	Wochenlohn Stufe I im ersten Gehilfenjahr	Wochenlohn Stufe II im zweiten Gehilfenjahr	Wochenlohn Stufe III nach dem zweiten Gehilfenjahr
B	Alle grafischen FacharbeiterInnen, die nicht anders einzustufen sind	577,00	668,00	715,00	553,00	639,00	684,00
C	Korrektoren			715,00			684,00
CR	Rollenoffset-Rotations-Maschinenmeister			758,00			725,00
G	Alle FacharbeiterInnen bei Tageszeitungen (Morgenblätter)			723,00			692,00
G TZ	Zeitungs-Rotations-Maschinenmeister			745,00			712,00
H	FacharbeiterInnen nicht grafischer Berufe / fremde Berufe	577,00	668,00	715,00	553,00	639,00	684,00
TZ EX	Maschinenführer im Tageszeitungsexpedit			547,00			523,00

2. Helfer in der Druckvorstufe sowie im Druck

Gültig ab 1. April 2022		ohne Abschmelzung			mit Abschmelzung		
		Wochenlohn			Wochenlohn		
A	Reinigen von Büro- und Arbeitsräumen			413,00			395,00
C	Portiere und Bewachungsleute			505,00			483,00
D	Chauffeure ohne Berufsausbildung; qualifizierte Helfer fremde Berufe			540,00			517,00
DR	Helfer an Rollenoffsetmaschinen			567,00			543,00
G TZ	Zeitungs-Rotations-Helfer			563,00			539,00

Anmerkung:

Aufgrund der Benzolverordnung vom 28. März 1934, BGBl. Nr. 205, gelten von den Löhnen der Tiefdrucker und deren Helfer sowie der Tiefdruckätzer 20 % des kollektivvertraglichen Wochenlohnes als Schmutz- und Gefahreneinlage.

3. Buchbinderei und Weiterverarbeitung/Endfertigung

3.1. Facharbeiter in der Buchbinderei/Endfertigung

Gültig ab 1. April 2022		ohne Abschmelzung		
		Wochenlohn Stufe I im ersten Gehilfenjahr	Wochenlohn Stufe II im zweiten Gehilfenjahr	Wochenlohn Stufe III nach dem zweiten Gehilfenjahr
C	Einstellen, Überwachen und Bedienen einer Maschine	565,00	651,00	693,00
D	Einstellen und Überwachung von Maschinengruppen, Vorarbeiter	570,00	667,00	714,00

3.2. Helfer in der Buchbinderei/Endfertigung

A	Helfer im 1. Jahr der Tätigkeit	383,00
C	Helfer, sofern nicht anders einzustufen. Wegnehmen von fertigen Produkten an Fertigungsstraßen (Zusatzaggregate an Rotationsmaschinen)	478,00

§ 2 Technische Angestellte (1. 4. 2022)

GEHALTSTABELLE TECHNISCHE ANGESTELLTE 1. TAGESZEITUNG OHNE ABSCHMELZUNG GÜLTIG AB 1. APRIL 2022

1.1. Verwendungsgruppe I Technische Angestellte

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungsjahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungsjahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungsjahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungsjahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungsjahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungsjahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungsjahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungsjahr befanden
Im 1. u. 2. Jahr	3.399,00	3.399,00							
nach 2 Jahren	3.467,00	3.467,00							
nach 4 Jahren	3.536,00	3.536,00							
nach 6 Jahren	3.606,00	3.606,00							
nach 8 Jahren	3.679,00	3.679,00							
nach 10 Jahren	3.752,00	3.752,00							
nach 12 Jahren	3.827,00	3.827,00							
nach 14 Jahren	3.865,00	3.904,00	3.904,00						
nach 16 Jahren	3.905,00	3.943,00	3.982,00	3.982,00					
nach 18 Jahren	3.943,00	3.982,00	4.021,00	4.061,00	4.061,00				
nach 20 Jahren	3.983,00	4.022,00	4.061,00	4.102,00	4.143,00	4.143,00			
nach 22 Jahren	4.022,00	4.062,00	4.103,00	4.143,00	4.184,00	4.226,00	4.226,00		
nach 24 Jahren	4.062,00	4.103,00	4.143,00	4.184,00	4.226,00	4.268,00	4.310,00	4.310,00	
nach 25 Jahren	4.083,00	4.123,00	4.165,00	4.205,00	4.247,00	4.289,00	4.332,00	4.353,00	4.353,00

1.2. Verwendungsgruppe II Kalkulanten und Arbeitsplaner

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
Im 1. u. 2. Jahr	3.737,00	3.737,00							
nach 2 Jahren	3.813,00	3.813,00							
nach 4 Jahren	3.889,00	3.889,00							
nach 6 Jahren	3.966,00	3.966,00							
nach 8 Jahren	4.046,00	4.046,00							
nach 10 Jahren	4.126,00	4.126,00							
nach 12 Jahren	4.209,00	4.209,00							
nach 14 Jahren	4.251,00	4.294,00	4.294,00						
nach 16 Jahren	4.294,00	4.336,00	4.379,00	4.379,00					
nach 18 Jahren	4.337,00	4.379,00	4.423,00	4.467,00	4.467,00				
nach 20 Jahren	4.380,00	4.424,00	4.467,00	4.511,00	4.556,00	4.556,00			
nach 22 Jahren	4.424,00	4.468,00	4.512,00	4.557,00	4.601,00	4.648,00	4.648,00		
nach 24 Jahren	4.468,00	4.512,00	4.557,00	4.602,00	4.648,00	4.694,00	4.740,00	4.740,00	
nach 25 Jahren	4.491,00	4.535,00	4.579,00	4.625,00	4.671,00	4.717,00	4.764,00	4.788,00	4.788,00

1.3. Verwendungsgruppe III Abteilungsleiter 1-10 Beschäftigte je Abteilung

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
Im 1. u. 2. Jahr	3.948,00	3.948,00							
nach 2 Jahren	4.026,00	4.026,00							
nach 4 Jahren	4.107,00	4.107,00							
nach 6 Jahren	4.189,00	4.189,00							
nach 8 Jahren	4.273,00	4.273,00							
nach 10 Jahren	4.359,00	4.359,00							
nach 12 Jahren	4.445,00	4.445,00							
nach 14 Jahren	4.491,00	4.535,00	4.535,00						
nach 16 Jahren	4.535,00	4.581,00	4.625,00	4.625,00					
nach 18 Jahren	4.581,00	4.626,00	4.671,00	4.718,00	4.718,00				
nach 20 Jahren	4.626,00	4.672,00	4.718,00	4.765,00	4.812,00	4.812,00			
nach 22 Jahren	4.672,00	4.719,00	4.765,00	4.813,00	4.860,00	4.909,00	4.909,00		
nach 24 Jahren	4.719,00	4.766,00	4.813,00	4.861,00	4.909,00	4.957,00	5.007,00	5.007,00	
nach 25 Jahren	4.743,00	4.790,00	4.837,00	4.885,00	4.933,00	4.982,00	5.031,00	5.056,00	5.056,00

1.4. Verwendungsgruppe III

Abteilungsleiter 11-20 Beschäftigte je Abteilung

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20
Im 1. u. 2. Jahr	4.162,00	4.162,00							
nach 2 Jahren	4.244,00	4.244,00							
nach 4 Jahren	4.329,00	4.329,00							
nach 6 Jahren	4.415,00	4.415,00							
nach 8 Jahren	4.504,00	4.504,00							
nach 10 Jahren	4.594,00	4.594,00							
nach 12 Jahren	4.686,00	4.686,00							
nach 14 Jahren	4.733,00	4.780,00	4.780,00						
nach 16 Jahren	4.780,00	4.827,00	4.876,00	4.876,00					
nach 18 Jahren	4.828,00	4.876,00	4.924,00	4.973,00	4.973,00				
nach 20 Jahren	4.876,00	4.924,00	4.973,00	5.022,00	5.072,00	5.072,00			
nach 22 Jahren	4.925,00	4.974,00	5.023,00	5.073,00	5.122,00	5.174,00	5.174,00		
nach 24 Jahren	4.974,00	5.023,00	5.073,00	5.123,00	5.174,00	5.226,00	5.277,00	5.277,00	
nach 25 Jahren	5.000,00	5.048,00	5.099,00	5.149,00	5.200,00	5.251,00	5.303,00	5.330,00	5.330,00

1.5. Verwendungsgruppe III

Abteilungsleiter über 20 Beschäftigte je Abteilung

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20
Im 1. u. 2. Jahr	4.274,00	4.274,00							
nach 2 Jahren	4.360,00	4.360,00							
nach 4 Jahren	4.446,00	4.446,00							
nach 6 Jahren	4.536,00	4.536,00							
nach 8 Jahren	4.626,00	4.626,00							
nach 10 Jahren	4.719,00	4.719,00							
nach 12 Jahren	4.814,00	4.814,00							
nach 14 Jahren	4.861,00	4.910,00	4.910,00						
nach 16 Jahren	4.910,00	4.958,00	5.008,00	5.008,00					
nach 18 Jahren	4.959,00	5.008,00	5.057,00	5.108,00	5.108,00				
nach 20 Jahren	5.009,00	5.058,00	5.108,00	5.158,00	5.210,00	5.210,00			
nach 22 Jahren	5.058,00	5.109,00	5.159,00	5.210,00	5.262,00	5.314,00	5.314,00		
nach 24 Jahren	5.109,00	5.159,00	5.211,00	5.263,00	5.314,00	5.367,00	5.421,00	5.421,00	
nach 25 Jahren	5.135,00	5.185,00	5.237,00	5.288,00	5.341,00	5.394,00	5.447,00	5.474,00	5.474,00

1.6. Verwendungsgruppe IV
Maturanten und Absolventen von Fachschulen

	gültig ab 1. 4. 2022
Verwendungsgruppen- jahre	IV
Im 1. Jahr	2.508,00
Im 2. Jahr	2.640,00
Im 3. Jahr	2.905,00
Im 4. Jahr	3.168,00
Im 5. Jahr	3.431,00

GEHALTSTABELLE TECHNISCHE ANGESTELLTE
2. TAGESZEITUNG MIT ABSCHMELZUNG
GÜLTIG AB 1. APRIL 2022

2.1. Verwendungsgruppe I
Technische Angestellte

Verwendungsgruppen- jahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäfti- gungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäfti- gungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Be- schäftigungs- Jahr befanden
Im 1. u. 2. Jahr	3.252,00	3.252,00							
nach 2 Jahren	3.318,00	3.318,00							
nach 4 Jahren	3.384,00	3.384,00							
nach 6 Jahren	3.452,00	3.452,00							
nach 8 Jahren	3.521,00	3.521,00							
nach 10 Jahren	3.591,00	3.591,00							
nach 12 Jahren	3.663,00	3.663,00							
nach 14 Jahren	3.699,00	3.736,00	3.736,00						
nach 16 Jahren	3.736,00	3.773,00	3.811,00	3.811,00					
nach 18 Jahren	3.774,00	3.811,00	3.849,00	3.887,00	3.887,00				
nach 20 Jahren	3.811,00	3.849,00	3.887,00	3.926,00	3.965,00	3.965,00			
nach 22 Jahren	3.850,00	3.888,00	3.926,00	3.965,00	4.004,00	4.044,00	4.044,00		
nach 24 Jahren	3.888,00	3.927,00	3.965,00	4.005,00	4.044,00	4.084,00	4.125,00	4.125,00	
nach 25 Jahren	3.907,00	3.946,00	3.985,00	4.025,00	4.065,00	4.105,00	4.145,00	4.166,00	4.166,00

2.2. Verwendungsgruppe II Kalkulanten und Arbeitsplaner

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
Im 1. u. 2. Jahr	3.577,00	3.577,00							
nach 2 Jahren	3.649,00	3.649,00							
nach 4 Jahren	3.722,00	3.722,00							
nach 6 Jahren	3.796,00	3.796,00							
nach 8 Jahren	3.872,00	3.872,00							
nach 10 Jahren	3.949,00	3.949,00							
nach 12 Jahren	4.028,00	4.028,00							
nach 14 Jahren	4.069,00	4.109,00	4.109,00						
nach 16 Jahren	4.109,00	4.150,00	4.191,00	4.191,00					
nach 18 Jahren	4.150,00	4.192,00	4.233,00	4.275,00	4.275,00				
nach 20 Jahren	4.192,00	4.233,00	4.275,00	4.318,00	4.360,00	4.360,00			
nach 22 Jahren	4.234,00	4.276,00	4.318,00	4.361,00	4.404,00	4.448,00	4.448,00		
nach 24 Jahren	4.276,00	4.319,00	4.361,00	4.404,00	4.448,00	4.492,00	4.537,00	4.537,00	
nach 25 Jahren	4.298,00	4.340,00	4.383,00	4.426,00	4.470,00	4.515,00	4.559,00	4.582,00	4.582,00

2.3. Verwendungsgruppe III Abteilungsleiter 1-10 Beschäftigte je Abteilung

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
Im 1. u. 2. Jahr	3.778,00	3.778,00							
nach 2 Jahren	3.854,00	3.854,00							
nach 4 Jahren	3.931,00	3.931,00							
nach 6 Jahren	4.009,00	4.009,00							
nach 8 Jahren	4.090,00	4.090,00							
nach 10 Jahren	4.171,00	4.171,00							
nach 12 Jahren	4.255,00	4.255,00							
nach 14 Jahren	4.297,00	4.340,00	4.340,00						
nach 16 Jahren	4.340,00	4.383,00	4.427,00	4.427,00					
nach 18 Jahren	4.384,00	4.427,00	4.471,00	4.515,00	4.515,00				
nach 20 Jahren	4.428,00	4.471,00	4.516,00	4.560,00	4.605,00	4.605,00			
nach 22 Jahren	4.472,00	4.516,00	4.561,00	4.606,00	4.652,00	4.698,00	4.698,00		
nach 24 Jahren	4.517,00	4.561,00	4.606,00	4.652,00	4.698,00	4.745,00	4.792,00	4.792,00	
nach 25 Jahren	4.539,00	4.584,00	4.629,00	4.675,00	4.722,00	4.768,00	4.815,00	4.839,00	4.839,00

2.4. Verwendungsgruppe III

Abteilungsleiter 11-20 Beschäftigte je Abteilung

	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäfti- gungs-Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäfti- gungs-Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Be- schäftigungs- Jahr befan- den
Verwendungsgruppen- jahre	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20
Im 1. u. 2. Jahr	3.982,00	3.982,00							
nach 2 Jahren	4.062,00	4.062,00							
nach 4 Jahren	4.143,00	4.143,00							
nach 6 Jahren	4.226,00	4.226,00							
nach 8 Jahren	4.311,00	4.311,00							
nach 10 Jahren	4.397,00	4.397,00							
nach 12 Jahren	4.485,00	4.485,00							
nach 14 Jahren	4.530,00	4.574,00	4.574,00						
nach 16 Jahren	4.575,00	4.620,00	4.666,00	4.666,00					
nach 18 Jahren	4.621,00	4.666,00	4.712,00	4.759,00	4.759,00				
nach 20 Jahren	4.667,00	4.713,00	4.760,00	4.807,00	4.854,00	4.854,00			
nach 22 Jahren	4.713,00	4.760,00	4.807,00	4.855,00	4.903,00	4.951,00	4.951,00		
nach 24 Jahren	4.761,00	4.808,00	4.855,00	4.903,00	4.952,00	5.001,00	5.050,00	5.050,00	
nach 25 Jahren	4.784,00	4.832,00	4.880,00	4.928,00	4.977,00	5.026,00	5.076,00	5.101,00	5.101,00

2.5. Verwendungsgruppe III

Abteilungsleiter über 20 Beschäftigte je Abteilung

	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäfti- gungs-Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Be- schäftigungs- Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäfti- gungs-Jahr befan- den	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Be- schäftigungs- Jahr befan- den
Verwendungsgruppen- jahre	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20
Im 1. u. 2. Jahr	4.091,00	4.091,00							
nach 2 Jahren	4.172,00	4.172,00							
nach 4 Jahren	4.256,00	4.256,00							
nach 6 Jahren	4.341,00	4.341,00							
nach 8 Jahren	4.428,00	4.428,00							
nach 10 Jahren	4.516,00	4.516,00							
nach 12 Jahren	4.607,00	4.607,00							
nach 14 Jahren	4.653,00	4.699,00	4.699,00						
nach 16 Jahren	4.699,00	4.746,00	4.793,00	4.793,00					
nach 18 Jahren	4.746,00	4.793,00	4.841,00	4.889,00	4.888,00				
nach 20 Jahren	4.794,00	4.841,00	4.889,00	4.937,00	4.986,00	4.986,00			
nach 22 Jahren	4.842,00	4.889,00	4.938,00	4.987,00	5.036,00	5.086,00	5.086,00		
nach 24 Jahren	4.890,00	4.938,00	4.987,00	5.037,00	5.086,00	5.137,00	5.188,00	5.188,00	
nach 25 Jahren	4.914,00	4.963,00	5.012,00	5.062,00	5.112,00	5.163,00	5.214,00	5.240,00	5.240,00

2.6. Verwendungsgruppe IV
Maturanten und Absolventen von Fachschulen

	gültig ab 1. 4. 2022
Im 1. Jahr	2.400,00
Im 2. Jahr	2.527,00
Im 3. Jahr	2.779,00
Im 4. Jahr	3.031,00
Im 5. Jahr	3.283,00

GEHALTSTABELLE TECHNISCHE ANGESTELLTE
3. ROLLENOFFSET OHNE ABSCHMELZUNG
GÜLTIG AB 1. APRIL 2022

3.1. Verwendungsgruppe I
Technische Angestellte

		Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022								
Im 1. u. 2. Jahr	3.351,00	3.351,00							
nach 2 Jahren	3.418,00	3.418,00							
nach 4 Jahren	3.487,00	3.487,00							
nach 6 Jahren	3.556,00	3.556,00							
nach 8 Jahren	3.627,00	3.627,00							
nach 10 Jahren	3.699,00	3.699,00							
nach 12 Jahren	3.773,00	3.773,00							
nach 14 Jahren	3.812,00	3.849,00	3.849,00						
nach 16 Jahren	3.850,00	3.888,00	3.926,00	3.926,00					
nach 18 Jahren	3.888,00	3.926,00	3.965,00	4.005,00	4.005,00				
nach 20 Jahren	3.927,00	3.965,00	4.005,00	4.045,00	4.085,00	4.085,00			
nach 22 Jahren	3.966,00	4.006,00	4.045,00	4.085,00	4.125,00	4.167,00	4.167,00		
nach 24 Jahren	4.006,00	4.045,00	4.085,00	4.126,00	4.167,00	4.208,00	4.249,00	4.249,00	
nach 25 Jahren	4.025,00	4.066,00	4.106,00	4.146,00	4.187,00	4.229,00	4.271,00	4.293,00	4.293,00

3.2. Verwendungsgruppe II Kalkulanten und Arbeitsplaner

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
Im 1. u. 2. Jahr	3.687,00	3.687,00							
nach 2 Jahren	3.760,00	3.760,00							
nach 4 Jahren	3.835,00	3.835,00							
nach 6 Jahren	3.912,00	3.912,00							
nach 8 Jahren	3.990,00	3.990,00							
nach 10 Jahren	4.071,00	4.071,00							
nach 12 Jahren	4.151,00	4.151,00							
nach 14 Jahren	4.194,00	4.235,00	4.235,00						
nach 16 Jahren	4.235,00	4.277,00	4.319,00	4.319,00					
nach 18 Jahren	4.277,00	4.319,00	4.363,00	4.406,00	4.406,00				
nach 20 Jahren	4.320,00	4.363,00	4.406,00	4.449,00	4.494,00	4.494,00			
nach 22 Jahren	4.364,00	4.406,00	4.450,00	4.494,00	4.539,00	4.584,00	4.584,00		
nach 24 Jahren	4.407,00	4.450,00	4.495,00	4.539,00	4.585,00	4.629,00	4.675,00	4.675,00	
nach 25 Jahren	4.429,00	4.473,00	4.518,00	4.562,00	4.607,00	4.653,00	4.699,00	4.722,00	4.722,00

3.3. Verwendungsgruppe III Abteilungsleiter 1-10 Beschäftigte je Abteilung

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
Im 1. u. 2. Jahr	3.893,00	3.893,00							
nach 2 Jahren	3.971,00	3.971,00							
nach 4 Jahren	4.050,00	4.050,00							
nach 6 Jahren	4.132,00	4.132,00							
nach 8 Jahren	4.214,00	4.214,00							
nach 10 Jahren	4.299,00	4.299,00							
nach 12 Jahren	4.384,00	4.384,00							
nach 14 Jahren	4.428,00	4.472,00	4.472,00						
nach 16 Jahren	4.472,00	4.517,00	4.561,00	4.561,00					
nach 18 Jahren	4.518,00	4.562,00	4.607,00	4.653,00	4.653,00				
nach 20 Jahren	4.562,00	4.607,00	4.653,00	4.699,00	4.746,00	4.746,00			
nach 22 Jahren	4.608,00	4.654,00	4.699,00	4.746,00	4.793,00	4.841,00	4.841,00		
nach 24 Jahren	4.654,00	4.700,00	4.747,00	4.793,00	4.841,00	4.889,00	4.938,00	4.938,00	
nach 25 Jahren	4.678,00	4.724,00	4.770,00	4.818,00	4.865,00	4.914,00	4.962,00	4.987,00	4.987,00

3.4. Verwendungsgruppe III

Abteilungsleiter 11-20 Beschäftigte je Abteilung

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20	III 11-20
Im 1. u. 2. Jahr	4.103,00	4.103,00							
nach 2 Jahren	4.185,00	4.185,00							
nach 4 Jahren	4.269,00	4.269,00							
nach 6 Jahren	4.355,00	4.355,00							
nach 8 Jahren	4.441,00	4.441,00							
nach 10 Jahren	4.530,00	4.530,00							
nach 12 Jahren	4.621,00	4.621,00							
nach 14 Jahren	4.667,00	4.713,00	4.713,00						
nach 16 Jahren	4.714,00	4.760,00	4.808,00	4.808,00					
nach 18 Jahren	4.760,00	4.808,00	4.855,00	4.904,00	4.904,00				
nach 20 Jahren	4.809,00	4.856,00	4.904,00	4.952,00	5.002,00	5.002,00			
nach 22 Jahren	4.856,00	4.905,00	4.953,00	5.002,00	5.051,00	5.102,00	5.102,00		
nach 24 Jahren	4.905,00	4.953,00	5.003,00	5.052,00	5.102,00	5.152,00	5.204,00	5.204,00	
nach 25 Jahren	4.929,00	4.978,00	5.027,00	5.077,00	5.127,00	5.178,00	5.230,00	5.255,00	5.255,00

3.5. Verwendungsgruppe III

Abteilungsleiter über 20 Beschäftigte je Abteilung

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20	III über 20
Im 1. u. 2. Jahr	4.214,00	4.214,00							
nach 2 Jahren	4.299,00	4.299,00							
nach 4 Jahren	4.384,00	4.384,00							
nach 6 Jahren	4.472,00	4.472,00							
nach 8 Jahren	4.562,00	4.562,00							
nach 10 Jahren	4.653,00	4.653,00							
nach 12 Jahren	4.746,00	4.746,00							
nach 14 Jahren	4.793,00	4.841,00	4.841,00						
nach 16 Jahren	4.842,00	4.889,00	4.938,00	4.938,00					
nach 18 Jahren	4.890,00	4.939,00	4.987,00	5.037,00	5.037,00				
nach 20 Jahren	4.939,00	4.987,00	5.037,00	5.087,00	5.137,00	5.137,00			
nach 22 Jahren	4.988,00	5.038,00	5.087,00	5.138,00	5.188,00	5.240,00	5.240,00		
nach 24 Jahren	5.038,00	5.087,00	5.138,00	5.189,00	5.240,00	5.293,00	5.344,00	5.344,00	
nach 25 Jahren	5.063,00	5.113,00	5.164,00	5.215,00	5.267,00	5.318,00	5.371,00	5.398,00	5.398,00

3.6. Verwendungsgruppe IV
Maturanten und Absolventen von Fachschulen

	Gültig ab 1. 4. 2022
Verwendungsgruppen- jahre	IV
Im 1. Jahr	2.505,00
Im 2. Jahr	2.637,00
Im 3. Jahr	2.900,00
Im 4. Jahr	3.164,00
Im 5. Jahr	3.427,00

§ 3 Kaufmännische Angestellte (1. 4. 2022)

GEHALTSTABELLE KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE
TAGESZEITUNG OHNE ABSCHMELZUNG
GÜLTIG AB 1. APRIL 2022

1. Verwendungsgruppe I

	gültig ab 1. 4. 2022
Verwendungsgruppen- jahre	I
Im 1. u. 2. Jahr	1.947,00
nach 2 Jahren	1.947,00
nach 4 Jahren	2.044,00
nach 6 Jahren	2.146,00
nach 8 Jahren	2.253,00
nach 10 Jahren	2.366,00
nach 12 Jahren	2.485,00
nach 14 Jahren	2.546,00
nach 16 Jahren	2.610,00
nach 18 Jahren	2.662,00
nach 20 Jahren	2.716,00
nach 22 Jahren	2.769,00
nach 24 Jahren	2.825,00
nach 25 Jahren	2.853,00

2. Verwendungsgruppe II

	gültig ab 1. 4. 2022
Verwendungsgruppen- jahre	II
Im 1. u. 2. Jahr	2.076,00
nach 2 Jahren	2.076,00
nach 4 Jahren	2.179,00
nach 6 Jahren	2.288,00
nach 8 Jahren	2.403,00
nach 10 Jahren	2.523,00
nach 12 Jahren	2.649,00
nach 14 Jahren	2.715,00
nach 16 Jahren	2.783,00
nach 18 Jahren	2.838,00
nach 20 Jahren	2.895,00
nach 22 Jahren	2.953,00
nach 24 Jahren	3.012,00
nach 25 Jahren	3.042,00

3. Verwendungsgruppe III

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
III	III	III	III	III	III	III	III	III	III
Im 1. u. 2. Jahr	2.400,00	2.400,00							
nach 2 Jahren	2.400,00	2.400,00							
nach 4 Jahren	2.520,00	2.520,00							
nach 6 Jahren	2.646,00	2.646,00							
nach 8 Jahren	2.778,00	2.778,00							
nach 10 Jahren	2.917,00	2.917,00							
nach 12 Jahren	3.062,00	3.062,00							
nach 14 Jahren	3.101,00	3.139,00	3.139,00						
nach 16 Jahren	3.140,00	3.178,00	3.217,00	3.217,00					
nach 18 Jahren	3.171,00	3.210,00	3.249,00	3.281,00	3.281,00				
nach 20 Jahren	3.203,00	3.242,00	3.282,00	3.314,00	3.347,00	3.347,00			
nach 22 Jahren	3.235,00	3.274,00	3.315,00	3.347,00	3.380,00	3.414,00	3.414,00		
nach 24 Jahren	3.267,00	3.307,00	3.348,00	3.381,00	3.414,00	3.448,00	3.482,00	3.482,00	
nach 25 Jahren	3.283,00	3.324,00	3.365,00	3.398,00	3.432,00	3.466,00	3.500,00	3.518,00	3.518,00

4. Verwendungsgruppe IV

Verwendungsgruppenjahre	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäftigungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Beschäftigungs-Jahr befanden
IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV
Im 1. u. 2. Jahr	2.851,00	2.851,00							
nach 2 Jahren	2.851,00	2.851,00							
nach 4 Jahren	2.993,00	2.993,00							
nach 6 Jahren	3.143,00	3.143,00							
nach 8 Jahren	3.300,00	3.300,00							
nach 10 Jahren	3.465,00	3.465,00							
nach 12 Jahren	3.638,00	3.638,00							
nach 14 Jahren	3.684,00	3.729,00	3.729,00						
nach 16 Jahren	3.730,00	3.776,00	3.822,00	3.822,00					
nach 18 Jahren	3.767,00	3.814,00	3.860,00	3.898,00	3.898,00				
nach 20 Jahren	3.804,00	3.852,00	3.899,00	3.938,00	3.977,00	3.977,00			
nach 22 Jahren	3.843,00	3.890,00	3.939,00	3.977,00	4.016,00	4.056,00	4.056,00		
nach 24 Jahren	3.881,00	3.929,00	3.978,00	4.017,00	4.056,00	4.097,00	4.138,00	4.138,00	
nach 25 Jahren	3.900,00	3.949,00	3.997,00	4.037,00	4.077,00	4.117,00	4.158,00	4.179,00	4.179,00

5. Verwendungsgruppe V

	gültig ab 1. 4. 2022	Übergangstabellen							
		DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 1. bis 14. Beschäfti- gungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 15. oder 16. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 17. oder 18. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 19. oder 20. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 21. oder 22. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 23. oder 24. Be- schäftigungs- Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 im 25. Beschäfti- gungs-Jahr befanden	DN welche sich zum Stichtag 1. 1. 2010 nach dem 25. Be- schäftigungs- Jahr befanden
Verwendungsgruppen- jahre	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Im 1. u. 2. Jahr	3.499,00	3.499,00							
nach 2 Jahren	3.499,00	3.499,00							
nach 4 Jahren	3.673,00	3.673,00							
nach 6 Jahren	3.857,00	3.857,00							
nach 8 Jahren	4.050,00	4.050,00							
nach 10 Jahren	4.252,00	4.252,00							
nach 12 Jahren	4.465,00	4.465,00							
nach 14 Jahren	4.521,00	4.576,00	4.576,00						
nach 16 Jahren	4.577,00	4.634,00	4.691,00	4.691,00					
nach 18 Jahren	4.647,00	4.703,00	4.761,00	4.832,00	4.832,00				
nach 20 Jahren	4.716,00	4.775,00	4.833,00	4.905,00	4.977,00	4.977,00			
nach 22 Jahren	4.763,00	4.822,00	4.881,00	4.953,00	5.026,00	5.077,00	5.077,00		
nach 24 Jahren	4.811,00	4.871,00	4.930,00	5.003,00	5.077,00	5.127,00	5.178,00	5.178,00	
nach 25 Jahren	4.834,00	4.894,00	4.955,00	5.028,00	5.103,00	5.153,00	5.204,00	5.230,00	5.230,00

6. Verwendungsgruppe VI

	gültig ab 1. 4. 2022
Verwendungsgruppen- jahre	VI
Im 1. bis 5. Jahr	4.679,00
nach 5 Jahren	5.585,00

§ 4 Lehrlinge gültig ab 1. April 2022

Kaufmännische Lehrlinge

	Ab 1. April 2022
Im 1. Lehrjahr im Monat	562,00
Im 2. Lehrjahr im Monat	852,00
Im 3. Lehrjahr im Monat	1.086,00
Im 4. Lehrjahr im Monat	1.326,00

Gewerbliche Lehrlinge

	Ab 1. April 2022
Im 1. Lehrjahr im Monat	562,00
Im 2. Lehrjahr im Monat	859,00
Im 3. Lehrjahr im Monat	1.343,00
Im 4. Lehrjahr im Monat	1.642,00

C) ABSCHNITT C

IX. SCHLUSSBESTIMMUNGEN ABSCHNITT A UND B

§ 1 Gültigkeitsdauer

Dieser Kollektivvertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und tritt am 1. 1. 2021 in Kraft. Der Kollektivvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist

von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens mit Wirksamkeit zum 31. 12. 2025 gekündigt werden.

§ 2 Abschmelzung für Dienstnehmer (Arbeiter und technische Angestellte), die dem Geltungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrages gemäß Teil B unterliegen und für die die Sonderbestimmungen Tageszeitung zur Anwendung gelangen bzw in den Verwendungsgruppen technische Angestellte beschäftigt sind und für die die Sonderbestimmungen Tageszeitung zur Anwendung gelangen

Die Kollektivvertragsparteien verständigen sich darauf, dass beginnend mit dem Jahr 2021 bis 2025 von der sich aus den Kollektivvertragsabschlüssen mit jeweils 1. 4. ergebenden Erhöhung des kollektivvertraglichen Lohnes und Gehaltes bis zu 1,5 % jährlich abzuziehen sind, wobei der Abzug höchstens der in diesem Jahr vorgesehenen kollektivvertraglichen Lohn oder Gehaltserhöhung entsprechen darf. Sollte der Kollektivvertrag zum 31. 12. 2025 nicht gekündigt werden und die 7,5 % Abschmelzung noch nicht erreicht worden sein, wird die 1,5 % Abschmel-

zung jährlich fortgesetzt, bis die 7,5 % insgesamt erreicht sind. Sollte der Kollektivvertrag gekündigt werden, wird die jährliche Abschmelzung ab dem Auspruch der Kündigung ausgesetzt.

Über 7,5 % hinausgehende Abzüge/Abschmelzungen sind nicht möglich.

Hinsichtlich jener Dienstnehmer, die dem Abschnitt A des vorliegenden Kollektivvertrages unterliegen, erfolgen keine Abzüge von den sich aus Kollektivvertragsabschlüssen ergebenden kollektivvertraglichen Lohn oder Gehaltserhöhungen.

§ 3 Lohn- und Gehaltstabellen per 1. 1. 2021

Die per 1. 1. 2021 geltenden Lohn- und Gehaltstabellen für Abschnitt B wurden wie folgt ermittelt:

Die Löhne und Gehälter werden rückwirkend zum 1. 4. 2017 um 1,4 % erhöht, die bisher geleistete (freiwillige) Erhöhung wird angerechnet.

Die solcherart erhöhten Löhne und Gehälter werden sodann rückwirkend zum 1. 4. 2018 um 2,7 % erhöht, die bisher geleistete (freiwillige) Erhöhung wird angerechnet.

Die gleiche Vorgehensweise erfolgt sodann rückwirkend zum 1. 4. 2019 (2,8 %) und zum 1. 4. 2020 (2,4 %). Etwaige Differenzen zwischen den jährlichen freiwilligen Erhöhungen (mangels Kollektivvertrages in die-

sem Zeitraum) und den zwischen den Kollektivvertragspartnern vereinbarten jährlichen Erhöhungen zwischen 1. 4. 2017 und 31. 12. 2020 werden in Form einer Einmalzahlung als Pauschalbetrag an die betroffenen Dienstnehmer nachbezahlt.

In den zwischen den Kollektivvertragspartnern vereinbarten freiwilligen Erhöhungen ab 1. 4. 2020 wurden analog der Bestimmungen gemäß Punkt 2. dieses Paragraphen bereits 1,5 % Abschmelzung vorgenommen und in den Tabellen berücksichtigt, wobei diese nicht in die 7,5 % Gesamt-Abschmelzung gemäß Punkt 2. einzurechnen sind.

§ 4 Verhinderung von Entgelt-Verschlechterungen für Dienstnehmer im Abschnitt B

In Abschnitt B wurden Inhalte der mit 14. 6. 2017 erloschenen Kollektivverträge für das graphische Gewerbe Österreichs redaktionell überarbeitet. Passagen ohne Relevanz und Mehrfachnennungen wurden gestrichen, mit dem Ziel der besseren Lesbarkeit, Kom-

primierung und Entfrachtung der Texte. Als Ergebnis gliedert sich der Kollektivvertrag, Abschnitt B für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 1. 2020 begründet wurden, in folgende Abschnitte:

- Rahmenrecht für Arbeiter und Lehrlinge
- SB Tageszeitungen
- Rahmenrecht für (technische und kaufmännische) Angestellte und kaufmännische Lehrlinge
- Verwendungsgruppen
- Lohn- und Gehaltstabellen

Ausdrücklich wird festgehalten, dass sich die Kollektivvertragspartner darauf verständigt haben, dass sich bei den Dienstnehmern, welche vor dem 1. 1. 2020 eingetreten sind, durch die Neufassung des Kollektivver-

trages (Abschnitt B) hinsichtlich des Entgeltes und Rahmenrechtes gegenüber dem vor dem 14. 6. 2017 erloschenen Kollektivverträgen des grafischen Gewerbe Österreichs nichts ändern darf, sofern nicht von den Kollektivvertragsparteien ausdrücklich abweichend geregelt. Sollte sich trotz intensiver Recherche und dem Bemühen dieser Anforderung gerecht zu werden herausstellen, dass dies im Einzelfall nicht gelungen ist, dann ist dieser auf Ebene der Kollektivvertragspartner zu sanieren.

§ 5 Jährliche Verhandlung Lohn- und Gehaltstabellen

Über die Gehaltstabelle kann mit eingehender Begründung nach vorheriger 2-monatiger Ankündigung zum Monatsende von einem der beiden Kollektivver-

tragspartner die Aufnahme von Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragspartnern verlangt werden.

§ 6 Unterschriftspassage

Verband Österreichischer Zeitungen	
Mag. Markus Mair Präsident	Mag. Gerald Grünberger Geschäftsführer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft GPA	
Barbara Teiber, MA Vorsitzende	Karl Dürtscher Bundesgeschäftsführer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Michael Ritzinger Wirtschaftsbereichsvorsitzender	Christian Schuster Wirtschaftsbereichssekretär

Wien, am 31. März 2022

PUNKTATION

zum Kollektivvertrag für DienstnehmerInnen in Zeitungsdruckereien, welche Zeitungen im Rollendruck produzieren

abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, andererseits

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich nicht ausdrücklich aus einer Bestimmung anderes ergibt.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich:

für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

Fachlich:

für alle Rollendruckereien (Coldset), die überwiegend Zeitungen drucken, auch wenn ein zusätzliches Trock-

nungsaggregat eingesetzt wird und die ordentliches oder außerordentliches Mitglied des VÖZ sind.

Persönlich:

für alle Dienstnehmer einschließlich Lehrlinge und Praktikanten, die den Betrieben des räumlichen und fachlichen Geltungsbereiches angehören.

§ 2 Neufassung der kollektivvertraglichen Löhne- und Gehälter sowie Lehrlingseinkommen

1. Die kollektivvertraglichen Löhne- und Gehälter sowie Lehrlingseinkommen vom 1. April 2021 werden mit 1. April 2022 um 3,2 Prozent (drei Komma zwei Prozent) aufgerundet auf den nächsten vollen Euro, in allen Positionen erhöht.

2. Neben der Erhöhung des Mindestgrundgehaltes ist auch die Summe aller bisherigen Quinquennienbeträge ab 1. April 2022 bei den Angestellten im Abschnitt A um 3,2 % bei Rundung auf den nächsten vollen Euro zu erhöhen.

3. Abschnitt C, § 2 Abschmelzung für Dienstnehmer (Arbeiter und technische Angestellte), die dem Geltungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrages gemäß Teil B unterliegen und für die die Sonderbestimmungen Tageszeitung zur Anwendung gelangen bzw. in den Verwendungsgruppen technische Angestellte beschäftigt sind und für die die Sonderbestimmungen Tageszeitung zur Anwendung gelangen.

Die kollektivvertraglichen Löhne- und Gehälter vom 1. April 2021 werden mit 1. April 2022 um 1,7 Prozent aufgerundet auf den nächsten vollen Euro, in allen Positionen erhöht.

Der offene Prozentsatz der Abschmelzung zum 1. April 2022 gemäß Abschnitt C, § 2 beträgt 4,55 %.

4. Die Tabellen mit den neuen Lohn- und Gehaltssätzen sowie den Lehrlingseinkommen bilden einen integrierten Bestandteil dieser Kollektivvertragsvereinbarung.

5. Die innerbetrieblichen IST-Löhne und IST-Gehälter 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 Einmalzahlung

Alle Beschäftigungsgruppen (inkl. Lehrlinge) erhalten mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung April 2022 eine Einmalzahlung in der Höhe von € 150,- brutto.

§ 4 Rahmenrecht

Nach erfolgter Satzung des Kollektivvertrages werden Gespräche über das Rahmenrecht zu den von der GPA aufgeworfenen Punkten aufgenommen.

§ 5 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. April 2022 in Kraft.

Verband Österreichischer Zeitungen	
Mag. Markus Mair Präsident	Mag. Gerald Grünberger Geschäftsführer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft GPA	
Barbara Teiber, MA Vorsitzende	Karl Dürtscher Bundesgeschäftsführer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Michael Ritzinger Wirtschaftsbereichsvorsitzender	Christian Schuster Wirtschaftsbereichssekretär

Wien, am 31. März 2022

Sachregister

A		Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen)	27, 30
„Ambulante Behandlung“	17, 33	K	
Andere Tätigkeit	26	Karsamstag	28
Arbeitsbereitschaft		Kollektivvertraglicher Wochenlohn	9, 26
allgemein	11, 28	Kollektivvertragsgemeinschaft	7
Arbeitsaschen	9, 26	Krankheit	
Arbeitszeit		Ansprüche bei	5, 17, 34
Arbeiter	5, 11, 27	Kündigungsfristen	
Beginn	11, 28	Anrechnung der Lehrzeiten	8, 25
Einarbeiten	28	L	
Pfingstsamstag	28	Laufzettel	9, 26
Verteilung der	11, 28	Leistungsbeurteilung	9, 26
Vorverlegung	11, 28	Leistungszulage	26, 54
„Arztbesuch“	16, 33	Lohn	9, 26
Ausbilderzulage	17, 35	Lohnabrechnung	10, 27
Auszahlung des Lohnes	5, 10, 27	Abzugsposten	10, 27
B		Lohnabzug	8, 11, 25, 28
Beginn eines Dienstverhältnisses nach einem Feiertag	8, 25	Lohnauszahlung	5, 10, 27
Beschäftigung, wechselnde	9, 26	Lösung des Dienstverhältnisses	5, 8, 25
Betriebsabrechnung	5, 9, 26	M	
Betriebserfahrungszulage	26, 54	Materialverbrauchsscheine	9, 26
erweiterte	6, 54	Mehrarbeit	13, 30
–erweiterte	5, 27	Mittagspause	30
Betriebsstörungen	30	Monatsberechnung bei Arbeitern	10, 27
Betriebsvereinbarung	12, 14, 28, 32	N	
D		Nachruhe	12, 30
Dienstnehmer im Angestelltenverhältnis	9	Nachtzuschlag	12, 30
Dienstzeiten beim selben Dienstgeber	7, 24	Normalarbeitszeit	11, 13, 28, 30
Divisor	10, 27	Normalstundenlohn	9, 26
Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtlich		Normalwochenlohn	9, 26
Töchter von Tageszeitungen sind	30	P	
E		Pausen	
Einbringstunden	28	Überstunden	13
Einzelvereinbarung	28	Verschiebung	30
F		Pensionsanspruch	15–16, 32–33
Fahrtkosten		Pfingstsamstag	28
bei Überstunden	13, 31	Postensuchzeit	8, 25
Fahrtkostenersatz	11, 29	Probezeit	
Feiertage		Arbeiter	5, 8, 25
allgemein	5, 14, 31	Provisionsbezieher	
Schichtarbeit	12	Urlaubszuschuss	50
Freizeit		Q	
angeordnete	11, 28	Qualitätssicherung	9, 26
G		R	
Gesamtstundenlohn	9, 26	Rollenoffsetbetriebe	27
Gesamtwochenlohn	9, 26	Rückverrechnung des Urlaubszuschusses	15–16, 32–33
Gleitzeit	11, 28	Rufbereitschaft	11–12, 28–30
H		Ruhepause	12, 30
Hauszulage	26, 54	Ruhezeitverkürzung	12, 30
Helfer			
Betriebserfahrungszulage	26		

S			
Staatsbürgerpflichten	17, 33		
U			
Überstunden	11, 13–14, 28, 30–31		
Begriff	13, 30		
Fahrtkosten	13, 31		
Pausen	13		
Unterbrechung des Dienstverhältnisses	7, 24		
Urlaub			
Begünstigte Personen (Behinderte und Gleichgestellte)	15, 32		
Urlaubsentgelt	5, 14, 32		
Urlaubszuschuss			
Provisionsbezieher	50		
V			
Verkürzung der Ruhezeit	12, 30		
Verteilung der Arbeitszeit	11, 28		
		Vier-Tage-Modell	28
		Vordrucke für Betriebsabrechnung	9, 26
		Vorverlegung der Arbeitszeit	11, 28
		W	
		Wartezeit bei Störungen	30
		Wegzeit bei Überstunden	13, 31
		Weihnachtszuschuss	
		Lehrlinge – Gehilfe	15–16, 32–33
		Z	
		Zulagen, innerbetrieblich	9, 26
		Zulagen/Zuschläge	
		Sonntagszuschlag	14, 31
		Zusammenrechnung von Dienstzeiten	7, 24
		Zusatzurlaub	
		Begünstigte Personen (Behinderte und Gleichgestellte)	15, 32

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

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)/die Gewerkschaft GPA 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/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA 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/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige 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:

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

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

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA 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.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 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.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at