

KOLLEKTIVVERTRAG

**Mantelverträge und Sonderbestimmungen
ArbeiterInnen, technische Angestellte,
kaufmännische Angestellte
für das grafische Gewerbe Österreichs**

**mit Zusatzvereinbarungen
2005, 2008, 2010 und 2012**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2012



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

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

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

**Mantelverträge und Sonderbestimmungen
ArbeiterInnen,
technische Angestellte,
kaufmännische Angestellte
für das grafische Gewerbe Österreichs
mit Zusatzvereinbarungen
2005, 2008, 2010 und 2012**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2012

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

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

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

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

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

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

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

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Franz Bittner
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Karl Proyer
Geschäftsbereichsleiter

Christian Schuster
Wirtschaftsbereichssekretär

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Erläuterungen	<u>8</u>	§ 34 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Lohntabellen	<u>37</u>
Abkürzungen	<u>8</u>	Regelung zur Durchführung der Ferialpraxis von Schülern der Höheren Grafischen Bundes-Lehr- und versuchsanstalt in Wien	<u>40</u>
Mantelvertrag für Arbeiter		Sonderbestimmungen Druckvorstufe	
Vertragspartner	<u>12</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>42</u>
§ 1 Geltungsbereich	<u>12</u>	§ 2 Facharbeiten, Berufsfremde, angeleitete Dienstnehmer	<u>42</u>
§ 2 Allgemeines	<u>12</u>	§ 3 Korrektoren und Revisoren	<u>42</u>
§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen	<u>13</u>	§ 3a Arbeitsbeginn	<u>43</u>
§ 2b Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz	<u>13</u>	§ 4 Pausen	<u>43</u>
§ 2c Anrechnung von Karenzzeiten	<u>13</u>	§ 5 Zuschläge	<u>43</u>
§ 3 Aufnahme des Dienstverhältnisses	<u>13</u>	§ 6 Helferarbeiten	<u>44</u>
§ 4 Lösung des Dienstverhältnisses	<u>13</u>	§ 7 Arbeiten außerhalb des Betriebes	<u>44</u>
§ 5 Probendienstverhältnis	<u>14</u>	§ 8 Arbeitsbehelfe	<u>44</u>
§ 6 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses	<u>14</u>	§ 9 Arbeitskleidung	<u>44</u>
§ 7 Wechsel des Arbeitsplatzes	<u>15</u>	§ 10 Zusatzurlaub	<u>44</u>
§ 8 Grundlagen für die Betriebsabrechnung ..	<u>15</u>	§ 11 ITS-Regelung und Arbeiten für Tageszeitungen	<u>44</u>
§ 9 Löhne	<u>15</u>	Sonderbestimmungen Druck	
§ 9a Facharbeit	<u>15</u>	<i>Abschnitt 1</i>	
§ 10 Anerkennung der Betriebserfahrung	<u>16</u>	<i>Allgemeine Bestimmungen</i>	<u>45</u>
§ 10a Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren ..	<u>16</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>45</u>
§ 11 Abrechnung und Auszahlung des Lohnes ..	<u>17</u>	§ 2 Nummerieren	<u>45</u>
§ 12 Normale wöchentliche Arbeitszeit	<u>18</u>	§ 3 Schmutzzulage	<u>45</u>
§ 12a Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen ..	<u>20</u>	§ 4 Arbeitskleidung	<u>46</u>
§ 12b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell	<u>21</u>	§ 5 Format	<u>46</u>
§ 12c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise	<u>22</u>	§ 6 Gehilfenarbeit	<u>46</u>
§ 13 Ruhepausen	<u>23</u>	<i>Abschnitt 2</i>	
§ 14 Nachzuschlag	<u>23</u>	<i>Flachdruck</i>	<u>47</u>
§ 15 Schichtarbeit	<u>24</u>	§ 7 Bedienung von Kleindruckmaschinen	<u>47</u>
§ 16 Überstunden	<u>24</u>	§ 8 Bedienung von Einfarbendruckmaschinen	<u>47</u>
§ 17 Sonn- und Feiertagsbestimmungen	<u>25</u>	§ 9 Bedienung von Mehrfarben-Bogenflachdruckmaschinen	<u>47</u>
§ 18 Urlaub und Urlaubsentgelt	<u>26</u>	§ 10 Rollenoffsetmaschinen	<u>48</u>
§ 19 Urlaubszuschuss	<u>26</u>	§ 11 Blechdruckmaschinenmeister	<u>48</u>
§ 20 Weihnachtzuschuss	<u>27</u>	<i>Abschnitt 3</i>	
§ 21 Abfertigung	<u>28</u>	<i>Endlosdruck</i>	<u>49</u>
§ 22 Dienstverhinderung	<u>29</u>	§ 12 Endlosdruck	<u>49</u>
§ 23 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	<u>30</u>	<i>Abschnitt 4</i>	
§ 24 Kollektivvertragliches Krankengeld	<u>30</u>	<i>Flexodruck</i>	<u>49</u>
§ 25 Lehrlingsausbildung	<u>30</u>	§ 13 Flexodruckrotationsmaschinen für den Akzidenz-, Zeitungs- und Zeitschriftendruck ..	<u>49</u>
§ 26 Weiterbildung	<u>31</u>	<i>Abschnitt 5</i>	
§ 27 Umschulung	<u>31</u>	<i>Siebdruck</i>	<u>49</u>
§ 28 Helfer	<u>32</u>	§ 14 Facharbeiten	<u>49</u>
§ 29 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz	<u>32</u>		
§ 30 Dienstreisen, Reisekosten	<u>33</u>		
§ 31 Verjährung	<u>35</u>		
§ 32 Kollektivvertragsgemeinschaft	<u>35</u>		
§ 33 Schlussbestimmungen	<u>36</u>		
§ 33a Lohn und Gehalt	<u>36</u>		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<i>Abschnitt 6</i>		§ 3 Arbeitskleidung	<u>68</u>
<i>Vervielfältiger (Drucker nach einfachen Verfahrensarten)</i>	<u>50</u>	§ 4 Schmutzzulagen	<u>68</u>
§ 15 Maschinenbedienung	<u>50</u>	Kollektivvertrag für gewerbliche Lehrlinge	
§ 16 Druckplattenherstellung	<u>50</u>	§ 1 Vertragspartner	<u>69</u>
§ 17 Vervielfältigungs- und Abziehapparate	<u>50</u>	§ 2 Geltungsbereich	<u>69</u>
§ 18 Kopierer (elektrostatische Drucker)	<u>50</u>	§ 3 Allgemeines	<u>69</u>
<i>Abschnitt 7</i>		§ 4 Arbeitszeit	<u>69</u>
<i>Zusatzaggregate</i>	<u>50</u>	§ 5 Urlaub	<u>70</u>
§ 19 Bedienung der Zusatzaggregate	<u>50</u>	§ 6 Urlaubszuschuss	<u>70</u>
Vereinbarung zum Entfall der „Staubzulage“	<u>52</u>	§ 7 Weihnachtzuschuss	<u>70</u>
Sonderbestimmungen Tiefdruck		§ 8 Lehrlingsentschädigung	<u>71</u>
§ 1 Facharbeit	<u>53</u>	§ 9 Internatskosten	<u>71</u>
§ 2 Tiefdruckformenherstellung (Ganzseiten-Montage-, Retusche- und Graviersysteme)	<u>53</u>	§ 10 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages ...	<u>71</u>
§ 3 Bedienung von Tiefdruckmaschinen	<u>53</u>	§ 11 Kündigung des Vertrages	<u>71</u>
§ 4 Zusatzurlaub	<u>54</u>	Kollektivvertrag Technische Angestellte	
§ 5 Arbeitskleidung	<u>54</u>	Vertragspartner	<u>73</u>
§ 6 Schmutz- und Gefahrenzulage	<u>55</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>73</u>
Sonderbestimmungen Buchbinderei		§ 2 Allgemeines	<u>73</u>
§ 1 Allgemeine Bestimmungen	<u>56</u>	§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen	<u>74</u>
§ 2 Lohngruppen	<u>56</u>	§ 2b Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz	<u>74</u>
§ 3 Bedienung von Zusatzaggregaten	<u>57</u>	§ 2c Anrechnung von Karenzzeiten	<u>74</u>
§ 4 Bedienung von Rollencollatoren	<u>58</u>	§ 3 Aufnahme und Lösung des Dienstverhältnisses	<u>74</u>
Sonderbestimmungen Tageszeitungen		§ 4 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses	<u>75</u>
§ 1 Allgemeines	<u>59</u>	§ 5 Gehälter	<u>75</u>
§ 1a entfällt (Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)		§ 6 Normale wöchentliche Arbeitszeit	<u>76</u>
§ 2 Kopfblätter beziehungsweise Regionalausgaben von Tageszeitungen	<u>60</u>	§ 6a Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen ..	<u>78</u>
§ 3 Extraausgaben und Ersatzausgaben	<u>60</u>	§ 6b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell	<u>79</u>
§ 4 Ein- und mehrfarbige Beilagen, Umschläge oder Teile einer Tageszeitung	<u>60</u>	§ 6c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise	<u>80</u>
§ 5 Teilweise Produktionen von Tageszeitungen in einem anderen Betrieb	<u>61</u>	§ 7 Ruhepausen	<u>81</u>
§ 5a TV-Beilagen	<u>61</u>	§ 8 Nachtzuschlag	<u>81</u>
§ 6 Unterhaltungsbeilage	<u>61</u>	§ 9 Schichtarbeit	<u>82</u>
§ 7 Mehrere Ausgaben einer Tageszeitung	<u>61</u>	§ 10 Überstunden	<u>83</u>
§ 8 Arbeitszeit	<u>62</u>	§ 11 Sonn- und Feiertagsbestimmungen	<u>84</u>
§ 9 Überstunden	<u>63</u>	§ 12 Urlaub und Urlaubsentgelt	<u>84</u>
§ 10 Sonn- und Feiertagsbestimmungen	<u>63</u>	§ 13 Urlaubszuschuss	<u>85</u>
§ 11 Freie Tage	<u>64</u>	§ 14 Weihnachtzuschuss	<u>85</u>
§ 12 Aushilfen innerhalb des Betriebes	<u>64</u>	§ 15 Abfertigung	<u>86</u>
§ 13 Zeitungsausgaben nach Sonn- oder Feiertagen (ehemals Sonderbestimmungen für Montagfrühblätter)	<u>65</u>	§ 16 Gehaltszahlung im Todesfall	<u>87</u>
Sonderbestimmungen Fremde Berufe		§ 17 Dienstverhinderung	<u>87</u>
§ 1 Arbeitszeit	<u>67</u>	§ 18 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz	<u>88</u>
§ 2 Löhne	<u>67</u>	§ 19 Dienstreisen, Reisekosten	<u>89</u>
		§ 20 Anerkennung der Betriebserfahrung für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind	<u>91</u>

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 20a Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind	91	§ 19a Lohn und Gehalt	116
§ 21 Lehrlingsausbildung durch Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind	92	§ 20 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Gehaltstabellen	117
§ 22 Weiterbildung	93	Sonderbestimmungen Kaufmännische Angestellte	
§ 23 Verjährung	93	§ 1 Überstunden	120
§ 24 Kollektivvertragsgemeinschaft	93	§ 2 Mindestgehälter	120
§ 25 Schlussbestimmungen	94	§ 3 Kaufmännische Lehrlinge	120
§ 25a Lohn und Gehalt	94	§ 4 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	120
§ 26 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Gehaltstabellen	95	§ 5 Verwendungsgruppenschema - Mindestgrundgehälter	121
Anhang		Anhang zu § 18 Bildschirmarbeit	123
Kollektivvertragsgemeinschaft	98	Zusatzvereinbarung 2005 zu den grafischen Kollektivverträgen	
A. Das Schiedsgericht	98	I. § 4 Punkt 2 MV Kündigungsfristen	126
B. Das Vertragsamt	100	II. § 12 MV Punkt 1 bzw § 6 TA Punkt 1 lauten:	126
C. Die Vertragskommission	100	III. § 6 Punkt 2 MV bzw § 4 Punkt 5 TA lauten:	126
D. Paritätische Kommission	101	IV. Nach § 12a MV bzw § 6a TA wird § 12a MV bzw § 6a TA eingefügt:	127
Geschäftsordnung des Schiedsgerichtes nach Punkt A	102	V. § 13 Punkt 2 MV bzw § 7 Punkt 2 TA lauten:	127
Kollektivvertrag Kaufmännische Angestellte		VI. § 16 Punkt 1 MV bzw § 10 Punkt 1 TA lauten:	128
§ 1 Vertragspartner	103	VII. § 34 Punkt 1, 3. Absatz MV bzw § 26 TA Punkt 1, 3. Absatz werden um folgenden Absatz ergänzt:	128
§ 2 Geltungsbereich	103	VIII. Sonderbestimmungen Druckvorstufe	128
§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen	103	IX. Sonderbestimmungen Druck	128
§ 3 Allgemeines, Günstigkeitsklausel	103	X. Sonderbestimmungen Tageszeitungen und Montagfrühblätter	128
§ 4 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses	104	XI. Gültigkeit	129
§ 5 Arbeitszeit	104	Zusatzvereinbarung 2008 zu den grafischen Kollektivverträgen	
§ 5a Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell	106	<i>Ergänzung zu den Kollektivverträgen</i>	
§ 5b Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise	107	Geltungsbereich	130
§ 6 Überstunden	108	KV Technische Angestellte: § 6b Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz	130
§ 7 Sonn- und Feiertagsarbeit	109	MV: § 12b Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz	130
§ 8 Urlaub	110	<i>Ergänzung zum Kollektivvertrag</i>	
§ 9 Urlaubszuschuss	110	Geltungsbereich	132
§ 10 Weihnachtzuschuss	111	Kaufm. Angestellte: § 14 Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz	132
§ 11 Abfertigung	111	Zusatzvereinbarung 2010 zu den grafischen Kollektivverträgen	
§ 12 Gehaltszahlung im Todesfall	112	I. Mehrwerkezulage	133
§ 13 Freizeit bei Dienstverhinderung	112	II. Erweitertes Bandbreitenmodell	133
§ 14 Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz	113	III. Entfall der Mehrstundenzulagen	134
§ 14a Anrechnung von Karenzzeiten	113	IV. Belichterzulage – § 5 SB Druckvorstufe ...	135
§ 15 Gehälter	113		
§ 16 Verjährung	114		
§ 17 Dienstreisen und Reisekosten	114		
§ 18 Bildschirmarbeit	116		
§ 19 Schlussbestimmungen	116		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
V. Staubzulage, vereinfachte Durchführung – § 3 SB Druck	<u>135</u>	Zusatzvereinbarung 2012 zu den grafischen Kollektivverträgen	
VI. Ausbilderzulage – § 25 MV und § 21 TA ...	<u>136</u>	Generalklausel	<u>142</u>
VII. Erweitertes Bandbreitenmodell für die Krise	<u>136</u>	I. Wöchentliche Arbeitszeit	<u>142</u>
VIII. Nachtzuschlag – § 14 MV / § 8 TA / § 5 KA	<u>137</u>	II. Nachtzuschlag	<u>143</u>
IX. Abfertigung im Todesfall – § 21 MV / § 15 TA / § 11 KA	<u>137</u>	III. Bandbreitenmodell	<u>143</u>
X. Entfall der Rollenzulage für Rollenoffsetmaschinen	<u>138</u>	IV. Entfall Mehrstundenzuschläge	<u>143</u>
XI. Betriebserfahrungszulage für Rollenoffsetdruck, Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) sowie Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen – § 10a MV und § 20a TA	<u>138</u>	V. Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodell für die Krise	<u>144</u>
XII. Definition „Mischbetriebe“ – § 2a MV, § 2a TA, § 2a KA	<u>140</u>	VI. Laufende Evaluierung der Branchensituation	<u>144</u>
XIII. Anrechnung von Karenzzeiten – § 2c MV, § 2c TA, § 14a KA	<u>140</u>	VII. Lohn- und Gehaltsvereinbarung	<u>145</u>
XIV. Pausenverschiebungen Tageszeitungen – § 8 SB TZ	<u>140</u>	VIII. Kündigung der Kollektivverträge	<u>146</u>
XV. Laufzeit – § 34 MV, § 26 TA, § 20 KA	<u>140</u>	IX. Redaktionelle Richtigstellung	<u>146</u>
XVI. Gültigkeit	<u>141</u>	X. Gültigkeit	<u>146</u>
		Weitere Zusatzvereinbarungen und Protokollnotizen	
		Zusatzvereinbarung: § 12a ARG / Sonntagsarbeit	<u>150</u>
		Protokollnotiz	<u>151</u>

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

ERLÄUTERUNGEN

Die Kollektivverträge und Sonderbestimmungen werden hier in Form einer „Wiederverlautbarung“ herausgegeben. Der Text des Zusatzkollektivverträge 2005, 2008, 2010 findet sich am Ende der Broschüre.

Blaue Texte sind Texte des Zusatz-Kollektivvertrages 2005.

Rote Texte sind Texte des Zusatz-Kollektivvertrages 2010 und des Zusatzkollektivvertrages vom 1. April 2008.

Grüne Texte sind Texte des Zusatz-Kollektivvertrages 2012.

Kursive blaue Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

Kursive rote Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

Kursive grüne Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

Die Texte des Kollektivvertrages 1997 wurden orthografisch und stilistisch vorsichtig aktualisiert; offensichtliche Rechtschreibfehler behutsam korrigiert. Es gilt der hinterlegte Text.

Alle Berufsbezeichnungen gelten unbeschadet des Geschlechtes des jeweiligen Dienstnehmers. Ebenso die Begriffe Facharbeiter, Dienstnehmer und Helfer.

ABKÜRZUNGEN

Mantelvertrag	= MV	Sonderbestimmungen Tageszeitungen und Montagfrühblätter	= SB TZ
Sonderbestimmungen Druckvorstufe	= SB DV	Sonderbestimmungen Buchbinderei	= SB BB
Sonderbestimmungen Druck	= SB DRUCK	Sonderbestimmungen Fremde Berufe	= SB FB

GENERALKLAUSEL

Sämtliche im Jänner 2012 gültigen grafischen bzw per 31. 3. 2012 gekündigten Kollektivverträge werden unter Berücksichtigung bzw Einarbeitung der in dieser

Vereinbarung getroffenen Veränderungen wieder in Kraft gesetzt bzw bestätigt.

KOLLEKTIVVERTRAG

für das grafische Gewerbe Österreichs

MANTELVERTRAG

für

ARBEITER

Inklusive Zusatzvereinbarungen 2005, 2010 und 2012

Gültig ab 1. April 2012

ABSCHNITT A

VERTRAGSPARTNER

Der Mantelvertrag und die angeschlossenen Sonderbestimmungen sind abgeschlossen zwischen dem **Verband Druck & Medientechnik** und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier**.

Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, mit keiner anderen Dienstnehmer- bzw Dienstgeberorganisation einen Kollektivvertrag für die im Mantelvertrag, Abschnitt B, § 1, bezeichneten Gruppen abzuschließen.

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

Alle Berufsbezeichnungen gelten unbeschadet des Geschlechtes des jeweiligen Dienstnehmers. Ebenso die Begriffe Facharbeiter, Dienstnehmer und Helfer.

Kursive Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

ABSCHNITT B

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag – Mantelvertrag und Sonderbestimmungen für Druckvorstufe, für Druck, für Tageszeitungen und Montagfrühblätter, für Tiefdruck, für Buchbinderei und Weiterverarbeitung, für die Angehörigen fremder Berufe – gilt:

Räumlich: für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: für alle den grafischen Gewerben zugehörigen Betriebe.

Persönlich: für alle Dienstgeber im grafischen Gewerbe und für alle Dienstnehmer, die in Betrieben des grafischen Gewerbes beschäftigt sind, ausgenommen Lehrlinge, Feriapraktikanten und Angestellte.

§ 2 Allgemeines

1. Die Sonderbestimmungen können ergänzend oder abweichend Regelungen zum Mantelvertrag treffen und sind Bestandteil dieses Mantelvertrages.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes, des Urlaubszuschusses, des Weihnachtzuschusses, der Kündigungsfristen, der Abfertigung beziehungsweise für Ansprüche bei Krankheit sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils sechs Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

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

Wurde für solche Dienstzeiten bereits eine Abfertigung ausbezahlt, so sind jene Zeiten nicht mehr zu berücksichtigen, die mindestens erforderlich waren, um den Abfertigungsanspruch in der jeweiligen Höhe zu begründen.

3. Befristete Dienstverhältnisse müssen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer schriftlich vereinbart werden.

Solche schriftlichen Vereinbarungen sind vom Dienstgeber dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln. Sind in solchen Vereinbarungen Bestimmungen über Pönalezahlungen und Konkurrenzklauseln enthalten, so sind diese ungültig.

§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen

1. Als Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen gelten Rollenoffsetbetriebe, die mit Stichtag 1.1. 2010 mehr als zwei Bogenmaschinen – davon mindestens zwei über dem Format 70 × 100 cm – regelmäßig in Betrieb

haben. Von dieser Regelung werden ausschließlich Mitarbeiter in Mischverwendung (nicht zuordenbare Mitarbeiter) in diesen Betrieben erfasst.
(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 2b Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz

Nach einer Dienstzeit von mehr als 3 Jahren wird der erste Karenzurlaub im Sinne der §§ 15 ff MuSchG bzw § 2 VKG, der beim selben Dienstgeber genommen wird und nach dem 1. April 2008 liegt, im Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet, sofern das Dienst-

verhältnis unmittelbar nach dem Ende des Karenzurlaubes fortgesetzt wurde.

(Zusatzvereinbarung vom 1. April 2008, aktuelle Paragrafierung laut Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 2c Anrechnung von Karenzzeiten

Für DienstnehmerInnen in Rollenoffsetbetrieben, bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen entsprechend § 2a MV, gilt eine An-

rechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche von 18 Monaten.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 3 Aufnahme des Dienstverhältnisses

1. Die Beschäftigung von Leiharbeitern gemäß 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.

§ 4 Lösung des Dienstverhältnisses

1. Die Kündigung hat schriftlich spätestens am Freitag, wenn dies ein Feiertag sein sollte, am vorhergehenden Werktag zu erfolgen.

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

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

7 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr;
9 Wochen nach dem vollendeten 10. Dienstjahr;
11 Wochen nach dem vollendeten 20. Dienstjahr;
14 Wochen nach dem vollendeten 25. Dienstjahr;
17 Wochen nach dem vollendeten 30. Dienstjahr.

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

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

Die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Dienstnehmer beträgt:

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

Hat ein Dienstnehmer sein Dienstverhältnis gekündigt, um eine gesetzliche Pension in Anspruch nehmen zu können, so endet das Dienstverhältnis, sofern in die letzte Kündigungswoche der letzte Tag eines Monats fällt, mit diesem Tag.

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

4. Während des Urlaubs ist eine Kündigung nur in der letzten Urlaubswoche zulässig.

5. 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 Kündigungswoche acht Stunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer stehen diesem dafür während der Kündigungsfrist vier Stunden pro Kündigungswoche ohne Schmälerung des Entgeltes zur Verfügung.

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

7. Bei einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses erhält der Dienstnehmer auch noch nicht verbrauchte Urlaubsansprüche so abgegolten, wie wenn der Dienstgeber gekündigt hätte.

§ 5 Probefristverhältnis

1. Die ersten vier Kalenderwochen eines Dienstverhältnisses sind ein Probefristverhältnis.

2. Bei Probefristverhältnissen ist die einseitige Lösung des Dienstverhältnisses während der ersten Ka-

lenderwoche nur jeweils am Schluss der täglichen Arbeitszeit zulässig; ab der zweiten Kalenderwoche ist die einseitige Lösung des Dienstverhältnisses nur am Schluss der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit 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 ausgenützt ist, während der verbleibenden Arbeitszeit alle mit seinem Beruf beziehungsweise Fach zusammenhängenden Tätigkeiten auszuführen.

2. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist § 19d AZG zu beachten. Eine Teilzeitbeschäftigung von Facharbeitern und deren Helfern im Druckbereich ist mit einem Mindestausmaß der halben täglichen betrieblichen Arbeitszeit möglich. Eine Überschreitung der vereinbarten täglichen Arbeitszeit ist nur bis zu einer Stunde täglich möglich.

Diese Beschränkungen der Teilzeitbeschäftigung gelten nicht für Aushilfskräfte und sonstige Helfertätigkeiten.

(Abs 2 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

3. Besser bezahlte Arbeitsplätze sollen nach Maßgabe der Fähigkeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit besetzt werden.

4. Grafische Facharbeiten, die diesem Mantelvertrag und den Sonderbestimmungen unterliegen, dürfen nur im Betrieb ausgeführt werden.

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 hiedurch bis zur Dauer von vier 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 hiedurch bis zur Dauer von vier 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 sind in den Lohntabellen verzeichnet.

2. Als Errechnungsgrundlage gilt nachfolgende Aufstellung:

a) Normalwochenlohn ist der kollektivvertragliche Wochenlohn, der in den Lohntabellen verzeichnet ist, zuzüglich aller innerbetrieblich regelmäßig gewährten Zulagen, ohne Zulagen und Zuschläge, die aufgrund kollektivvertraglicher Bestimmungen zu bezahlen sind sowie ohne Überstundenentgelte (Grundlohn und Zuschlag).

b) Normalstundenlohn ist der Normalwochenlohn, geteilt durch die für die betreffende Sparte gültige wöchentliche Arbeitszeit;

c) Gesamtwochenlohn ist der Normalwochenlohn zuzüglich des Nachtzuschlages, der für die in der betreffenden Sparte gültige wöchentliche Arbeitszeit bezahlt wurde.

d) Gesamtstundenlohn ist der Gesamtwochenlohn, geteilt durch die für die betreffende Sparte gültige wöchentliche Arbeitszeit.

3. Bei wechselnder Beschäftigung in Sparten 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.

§ 9a Facharbeit

1. Facharbeiten sind solche fachlichen Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten eines grafischen Lehrberufes erfordern.

2. Die Einstufung und Entlohnung als Facharbeiter nach den Facharbeiterlohnstufen setzt voraus, dass die erfolgreiche Ablegung einer für die ausgeübte Tätigkeit einschlägigen grafischen Lehrabschlussprüfung nachgewiesen wird.

Wurde die Lehrzeit vor der rechtlich vorhandenen Möglichkeit, eine Lehrabschlussprüfung abzulegen, beendet (d.i. vor dem 1. 1. 1974), so genügt eine Bestätigung über die Tatsache der Absolvierung der gesamten Lehrzeit (Lehrbrief) in Verbindung mit einem positiven Abschlusszeugnis der grafischen Berufsschule.

3. Dienstnehmer, die die Lehrzeit abgeschlossen haben, jedoch die Lehrabschlussprüfung nicht erfolg-

reich abgelegt haben, sind bei Verrichtung von Facharbeit wie folgt einzustufen:

im 1. und 2. Jahr der Tätigkeit in die jeweilige Facharbeiterstufe I,
im 3. und 4. Jahr der Tätigkeit in die jeweilige Facharbeiterstufe II,
ab dem 5. Jahr der Tätigkeit in die jeweilige Facharbeiterstufe III.

§ 10 Anerkennung der Betriebserfahrung

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5, 10 und 15 Jahren erhält der 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 (inklusive 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 sechste, elfte oder sechzehnte Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

Allen Arbeiterinnen bzw Arbeitern, die am 1. Jänner 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 Prozent.

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

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 3 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus 3 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als 3 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 1,5 Prozent 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 Tageszeitungen) eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum

jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erhält der Facharbeiter in Mischverwendung in Misch-

betrieben Rollenoffset/Bogen 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 Tageszeitungen) erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Helfer in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 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 (inklusive 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 einundzwanzigste bzw sechszwanzigste Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 Prozent.

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

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 1,5 Prozent 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 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als 1,5 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 0,75 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) als Betriebserfahrungszulage.

8. Diese Regelung gilt ab 1. Jänner 2011.

(§ 10a gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 11 Abrechnung und Auszahlung des Lohnes

1. Die Art der Abrechnung des Lohnes ist einvernehmlich festzulegen.

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

Um von der Wochenberechnung zur Monatsberechnung zu kommen, gilt folgende Formel: $\text{Wochenbasis} \times 4,34$.

3. Die Auszahlung hat spätestens am letzten Tag der Abrechnungsperiode zu erfolgen.

4. Die Lohnauszahlung kann über Wunsch des Dienstgebers oder Dienstnehmers bargeldlos erfolgen. In jedem Fall ist das Einverständnis unterschriftlich zu bestätigen. Die Wahl des Geldinstitutes ist dem Dienstnehmer zu überlassen. Die Überweisung der Beträge

hat so zu erfolgen, dass eine termingerechte Abhebung möglich ist. Anfallende Spesen wegen verspäteter Überweisung werden vom Dienstgeber vergütet.

5. Bei monatlicher Lohnabrechnung beträgt der Divisor:

bei 38,5-Stunden-Woche.....	166,5
bei 37-Stunden-Woche	160,0
bei 36-Stunden-Woche	156,0
bei 34-Stunden-Woche	147,5

zur Ermittlung des Normalstundenlohnes nach § 9 Punkt 2 MV.

(Anmerkung: Die 36-Stunden-Woche kommt derzeit im Kollektivvertrag nicht zur Anwendung).

(Abs 5 gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

6. Bei Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung ist die Abrechnung zum Austrittstermin durchzuführen, bei Entlassung bzw vorzeitigem Austritt bin-

nen einer Woche nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

7. Wenn der Kollektivvertrag vorsieht, dass das Entgelt aus dem Durchschnitt der letzten 13 Gesamt- (Normal-)Wochenlöhne oder Wochen zu ermitteln

ist, so können bei nicht einwöchentlicher Abrechnung für die Durchschnittsermittlung anstelle der letzten 13 Wochenlöhne bzw Wochen die letzten drei abgerechneten Beitragsperioden zur Sozialversicherung herangezogen werden.

§ 12 Normale wöchentliche Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

(Abs 1 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

1a. Ab 1. April 2012 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, nicht in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) und nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind.

(Abs 1a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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

3. Die auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit fehlende Zeit ist bei Bedarf nach Mehrarbeit pro Woche zu leisten („Mehrstunden“).

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

Die Mehrarbeit wird auf das gesetzlich zulässige Überstundenmaß nicht angerechnet.

Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV gilt § 16 MV analog. (Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV besteht jedoch die Möglichkeit, ab 1. April 2012 als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 12c MV) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Parität

tischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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.

Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen sind nach § 17 MV zu entlohnen.

Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstruments (siehe oben).

(Letzter Satz gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

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 hat in der Zeit zwischen 7 und 18 Uhr zu liegen.

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

6. Die Arbeitszeit kann auf vier, fünf oder sechs Wochentage verteilt sein. Sie muss am Samstag spätestens um 12 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 tage- 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 der Vereinbarung einer Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden, ohne dass aus diesem Grund Mehr- oder Überstunden vorliegen.

9. Vor- und Abschlussarbeiten sind zulässig (siehe § 8 Arbeitszeitgesetz).

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

11. Am Karsamstag und Pfingstsamstag endet die normale Arbeitszeit um 12 Uhr mittags.

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

Wird in Betrieben am Karsamstag oder Pfingstsamstag 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 Pfingstsamstag beginnt, um drei Stunden gekürzt.

Sollte aufgrund 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.

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

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 (1) Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz 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 § 16 MV zu entlohnen.

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

Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft gebührt dem Dienstnehmer eine Zulage in Höhe seines Gesamtstundenlohnes. Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Samstag bzw Sonntag und Feiertag erhöht sich diese Zulage auf zwei Gesamtstundenlöhne.

Wird der Dienstnehmer tatsächlich in den Betrieb gerufen, so liegt ab dem Zeitpunkt, ab dem er sich aufmacht, in den Betrieb zu kommen, Arbeitszeit vor.

Die tatsächliche Arbeitszeit ist als Überstunde zu entlohnen, ausgenommen Arbeitszeiten, die an Sonntag und Feiertagen geleistet werden. Diese sind nach den Bestimmungen des § 17 MV 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 (siehe § 15 Punkt 6 MV) 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 Punkt 15 darauf anrechenbar sind.

16. Außerhalb von Bandbreitenmodellen und Durchrechnungszeiträumen kann zur Ermöglichung eines längeren Freizeitblocks am Wochenende die normale tägliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf vier 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 zwölf Arbeitsstunden ausgedehnt werden.

(Abs 16 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 12a Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn für das Ausmaß der jeweils gültigen durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (*Zusatz-KV vom 1. April 2012*). Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 17-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 29 Stunden und darf maximal 45 Stunden pro Woche betragen.

Eine Unterschreitung unter 29 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

2a. Sofern dieses Bandbreitenmodell auf Basis einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden angewendet werden kann, beträgt die Untergrenze für die wöchentliche Normalarbeitszeit 32 Stunden, die Obergrenze 45 Stunden, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. (*Anmerkung: Gilt somit derzeit nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind*). (*Abs 2a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012*)

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Ar-

beitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: *Nach den im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden gesetzlichen Bestimmungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden jedenfalls Überstunden vor; ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit und bei der Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage.*

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/-schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragraphen gelten nicht für die Herstellung von Tageszeitungen.

(§ 12a gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 12b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn für das Ausmaß der jeweils gültigen durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (*Zusatz-KV vom 1. April 2012*). Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 26-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 26 Stunden und darf maximal 48 Stunden pro Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen. Bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen des Bandbreitenmodells liegen Überstunden vor.

Eine Unterschreitung unter 26 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

2a. Sofern dieses Bandbreitenmodell auf Basis einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden angewendet werden kann, beträgt die Untergrenze für die wöchentliche Normalarbeitszeit 29 Stunden, die Obergrenze 48 Stunden, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. (*Anmerkung: Gilt somit derzeit nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind*). (*Abs 2a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012*)

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/-schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragraphen gelten nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), nicht für den Rollenoffsetdruck und nicht für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV.

(§ 12b gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 12c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise

Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten nur für Rollenoffsetbetriebe (nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind)) sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV und nur unter folgenden Voraussetzungen: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Kriseninstrument“ (vergleiche § 12 Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.

(Obiger Absatz gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn oder Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden. Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge). Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 26-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 26 Stunden und darf maximal 48 Stunden pro Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 11 Stunden betragen.

Eine Unterschreitung unter 26 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzu-

legen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 11 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/-schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten unter dem Titel ‚Krise‘ vom 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2010 für alle Betriebe außer für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).

Die Anwendung für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben ent-

sprechend § 2a MV ist unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Kriseninstrument“ (vergleiche § 12 Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit

den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.

§ 12c MV Punkt 8 wird mit 1. April 2012 außer Kraft gesetzt.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

(§ 12c gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 13 Ruhepausen

1. Die Ruhepause muss mindestens eine halbe Stunde betragen und darf zwei 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 halbe Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundenlohnes zu bezahlen.

Der Anspruch verfällt drei Monate nach Leistung, sofern er nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht wurde (siehe § 31 MV).

(Abs 2 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

3. Ruhepausen sind spätestens nach sechsstündiger 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 elf 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.

§ 14 Nachtzuschlag

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

In jenen Fällen, in denen die dritte oder vierte Schicht über 6 Uhr hinausgeht, gebührt auch bis 7 Uhr der fünfzigprozentige Nachtzuschlag.

1a. Ab dem 1.4. 2012 entfällt grundsätzlich der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.

(Abs 1a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

2. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit in der vierten Schicht zwischen 2 Uhr und 6 Uhr liegen, ist für jede dieser Stunden zusätzlich zu dem nach Punkt 1 zustehenden Nachtzuschlag ein fünfzigprozentiger 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 Viertel-Stunde ist der fünfzigprozentige Zuschlag auf ein Viertel des Normalstundenlohnes zu bezahlen.

4. Kein Nachtzuschlag ist für Überstunden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit zwischen 18 und 20 Uhr, ausgenommen bei Schichtarbeit (siehe § 15 Punkt 8 MV), zu bezahlen.

Für Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20 und 6 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, ist jedoch der Nachtzuschlag (in Höhe von 50 Prozent des Normalstundenlohnes pro Stunde) zu bezahlen (siehe § 16 Punkt 2 MV).

5. Für den Zeitraum von 1.1. 2010 bis zum 31.12. 2010 entfällt der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr in jedem Fall. Der Entfall gilt nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).
(Abs 5 gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 15 Schichtarbeit

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

2. Wird die normale tägliche Arbeitszeit innerhalb von 24 Stunden auf vier Schichten verteilt, so beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit in der vierten Schicht 34 Stunden. Durch Betriebsvereinbarung können die konkrete Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Schichten sowie Regelungen über die Abgeltung der Freizeit nach § 14 Punkt 2 festgelegt werden.

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

4. Es ist gestattet, die normale wöchentliche Arbeitszeit auf vier, fünf oder sechs Wochentage aufzuteilen. Eine Überschneidung der Arbeitszeit bis zu drei Stunden kann in folgenden Fällen erfolgen:

- a)** wenn die Frühschicht von Montag bis Samstag und die Nachmittagschicht von Montag bis Freitag eingeteilt ist;
- 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 und 6 Uhr liegt.

Dienstnehmer erhalten pro Kalenderwoche, in der sie in Nachtschicht arbeiten, einen zusätzlichen Nachtzu-

schlag von 1,25 % ihres kollektivvertraglichen Wochenlohnes.

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 Schichtarbeitszeit ist unzulässig.

8. Fallen Überstunden bei Schichtarbeit in die Zeit zwischen 18 und 6 Uhr, so sind diese mit einem hundertprozentigen Zuschlag auf den Normalstundenlohn (50 Prozent Überstundenzuschlag, 50 Prozent Nachtzuschlag) zu bezahlen, sofern auch Stunden der Schicht zwischen 18 und 6 Uhr liegen.

8a. Ab dem 1.4. 2012 entfällt der 50 %ige Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind. (Abs 8a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

9. 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 der entsprechende Schichtlohn zu bezahlen.

10. 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 Uhr des Feiertages oder Sonntages gemäß § 17 MV behandelt. In diesem Falle gilt das Verbot der Arbeit am 1. Mai nicht.

§ 16 Überstunden

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Mehrarbeit nach § 12 Punkt 3 MV ergibt, überschritten wird. Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit

sowie die Mehrarbeit nach § 12 Punkt 3 MV überschritten werden.

Anmerkung: Nach den im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden gesetzlichen Bestimmungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden jedenfalls Überstunden vor; ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit und bei der Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage. Bei letzteren sind 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit zulässig.

(Abs 1 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

2. Als Überstundenentgelt ist für jede geleistete Überstunde der Gesamtstundenlohn mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.

Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20 und 6 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, sind jedoch mit einem hundertprozentigen Zuschlag auf den Normalstundenlohn pro Stunde (50 Prozent Überstundenzuschlag, 50 Prozent Nachtzuschlag nach § 14 MV) zu bezahlen.

Jede angefangene Viertel-Stunde ist als Viertel-Stunde zu vergüten.

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

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

5. Wird bei der Fünftageweche 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 halbe Stunde, maximal jedoch eine Stunde (Basis Normalstundenlohn), zu bezahlen.

6. Die Bezahlung der Überstunden in Geld erfolgt nur dann, wenn keine geeigneten Arbeitskräfte, die auch zum Antritt der angebotenen Dienstverhältnisse bereit sind, im Tätigkeitsbereich des örtlich und sachlich zuständigen Arbeitsamtes vorhanden sind.

Ist die Einstellung solcher Arbeitskräfte betriebstechnisch möglich, so sind, wenn dennoch Überstunden notwendig sein sollten, diese durch je eine Arbeitsstunde in Freizeit zu entschädigen. Solche Überstunden können nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zur Gänze ausbezahlt werden. Der fünfzigprozentige Zuschlag wird in bar ausbezahlt.

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

7. Freizeitansprüche aufgrund geleisteter Überstunden sind dem Dienstnehmer vom Dienstgeber pro Abrechnungsperiode schriftlich zu bestätigen.

§ 17 Sonn- und Feiertagsbestimmungen

1. Unter Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonntag oder Feiertag in der Zeit zwischen 0 und 24 Uhr geleistet wird, wobei Arbeitsstunden vor 6 Uhr und nach 18 Uhr außer den Bestimmungen dieses Paragraphen gemäß § 14 MV zu entschädigen sind.

2. Die Sonntagsarbeit ist pro Arbeitsstunde mit 100 Prozent 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.

Die Mindestentschädigung für Sonntagsarbeit beträgt zwei Stunden.

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

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 Arbeitsruhegesetz).

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. Zuzüglich ist Freizeit wie im Punkt 2, 2. Absatz, angeführt, zu gewähren.

Für solche Arbeitsstunden gebührt bei Fünftagearbeitswoche am arbeitsfreien Samstag keine Überstundenbezahlung, jedoch neben dem hundertprozentigen Sonntagszuschlag und der bezahlten Freizeit die Bezahlung des der Arbeitsleistung entsprechenden Grundlohnes.

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

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

7. Mit Ausnahme der Schichtarbeit und der Produktion von Tageszeitungen ist die Arbeit am 1. Mai untersagt.

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

Ruhezeiten werden auf gesetzliche Regelungen angerechnet.

9. Fällt bei Fünftagewoche ein Feiertag auf einen Samstag, so haben die Dienstnehmer keinen Anspruch auf eine gesonderte Entschädigung. Ausgenommen sind Dienstnehmer, die sich in solchen Wochen auf Urlaub befinden. Hier wird der Samstagfeiertag, ebenso wie andere Feiertage während desurlaubes, nicht als Urlaubstag gerechnet.

§ 18 Urlaub und Urlaubsentgelt

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

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

3. Als Entgelt im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Dienstleistung vom Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch genommen werden können.

Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht: Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommensteuer befreit sind; ferner Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Dienstnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

4. Als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fas-

sung gelten auch Pauschalien (Überstunden- und Leistungspauschalien) sowie Leistungen für Überstunden, die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn kein Urlaub angetreten worden wäre. Sind letztere nicht feststellbar, so sind regelmäßig geleistete Überstunden bei der Entgeltbemessung in die Durchschnittsberechnung mit einzu beziehen (Überstunden sind dann regelmäßig geleistete, wenn sie in der überwiegenden Anzahl der Durchschnittsberechnungswochen – mindestens in sieben der letzten dreizehn Arbeitswochen – geleistet wurden). In das Entgelt einzubeziehen sind betragsmäßig auch jene Überstunden, die in Freizeit abgegolten werden.

5. Ist nicht feststellbar, welches Entgelt dem Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit gebührt hätte, wenn er nicht einen Urlaub angetreten hätte, so errechnet sich das fortzuzahlende Entgelt aus dem Durchschnitt des Entgeltes, auf das der Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit (Schichtarbeit) in den letzten 13 Wochen bzw letzten drei abgerechneten Beitragsperioden zur Sozialversicherung vor Urlaubsantritt Anspruch hatte (siehe § 11 Punkt 7 MV).

6. Bei leistungsbezogenen Prämien bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen bzw letzten drei abgerechneten Beitragsperioden zur Sozialversicherung unter Ausschluss der nur ausnahmsweise geleisteten Arbeiten (siehe auch § 11 Punkt 7 MV).

§ 19 Urlaubszuschuss

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

Wird durch Betriebsvereinbarung das Urlaubsjahr vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr umgestellt, so kann auch in Bezug auf den Urlaubszuschuss das Kalenderjahr anstelle des Dienstjahres vereinbart wer-

den. In diesem Fall ist im Eintrittsjahr der aliquote Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres mit 31. Dezember auszuzahlen.

2. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes zu bezahlen. Bei geteiltem Urlaub ist die aliquote Auszahlung des Urlaubszuschusses im Verhältnis zur Gesamturlaubsdauer zulässig, wobei jedoch bei weniger als sechs Werktagen Urlaubskonsumation eine Auszahlung des Urlaubszuschusses nicht erfolgt.

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt für die Auszahlung des Urlaubszuschusses festgelegt werden.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb eines Dienstjahres nach Bezug des Urlaubszuschusses durch Kündigung seitens des Dienstnehmers gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses mit so vielen Zweiundfünfzigstel zulässig, als volle Wochen auf das volle Dienstjahr fehlen. Dies gilt auch bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei gerechtfertigter Entlassung. Dies gilt nicht bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches.

3. Wird das Dienstverhältnis nach einer Dauer von 14 Tagen vor Konsumierung desurlaubes gelöst, so ist jedem Dienstnehmer der aliquote Teil (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) des Urlaubszuschusses zu bezahlen.

4. Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist der Durchschnitt der Gesamtwochenlöhne der letzten

13 Kalenderwochen vor dem Auszahlungstermin zugrunde zu legen (siehe § 11 Punkt 7 MV), wobei jedoch Wochen, in die Zeiten eines Krankenstandes,urlaubes oder unbezahlter Freizeit fallen, auszuscheiden sind. Fällt in diese Periode oder in die Urlaubszeit eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung, so gilt der neue Lohn als Berechnungsgrundlage für alle 13 Wochen (siehe § 11 Punkt 7 MV).

Wird der Urlaubszuschuss für das letzte Lehrjahr erst nach Ende der Lehrzeit fällig, so bemisst er sich abweichend von den Bestimmungen dieses Paragraphen nach den Ansprüchen, die für das letzte Lehrjahr gelten (siehe § 6 KV für Lehrlinge).

Dies gilt nicht, wenn die Verschiebung desurlaubes über Wunsch des Dienstgebers erfolgt ist.

5. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14 Abs 4 und 15 Abs 2 MSchG, 10 ArbPISG, 119 Abs 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

§ 20 Weihnachtzuschuss

1. Jedem Dienstnehmer gebührt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen ein Weihnachtzuschuss von fünf Gesamtwochenlöhnen pro Kalenderjahr.

Jeder Dienstnehmer, der am 31. Dezember schon 14 Tage, aber noch kein volles Jahr beschäftigt ist, erhält den aliquoten Teil.

(Abs 1 gem Zusatz-KV vom 1. April 2012, redaktionelle Richtigstellung)

2. Für die Berechnung des Weihnachtzuschusses gilt § 19 Punkt 4 analog.

3. Der Weihnachtzuschuss ist spätestens am 15. November auszubezahlen.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres nach Bezug des Weihnachtzuschusses durch Kündigung seitens des Dienstnehmers gelöst, ist die

Rückverrechnung des Weihnachtzuschusses mit so vielen Zweiundfünfzigstel zulässig, als volle Wochen auf das volle Kalenderjahr fehlen. Dies gilt auch bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei gerechtfertigter fristloser Entlassung. Dies gilt nicht bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung seitens des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches.

4. Scheidet ein Dienstnehmer nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen aus dem Dienstverhältnis, so hat er Anspruch auf den aliquoten Teil (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) des Weihnachtzuschusses.

5. § 19 Punkt 5 MV gilt auch für den Weihnachtzuschuss.

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

a) der aliquote (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) Weihnachtzuschuss gemäß § 7 Kollektivvertrag für Lehrlinge und

b) der Weihnachtzuschuss gemäß diesem § 20 MV aliquot (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) für die Zeit, die der Dienstnehmer bis 31. Dezember des Jahres als Gehilfe gearbeitet hat.

§ 21 Abfertigung

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 (ausgenommen das Nichtvorliegen einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung am Stichtag) für die Gewährung einer Alterspension gemäß § 253, § 253a oder § 253b ASVG das Dienstverhältnis durch Kündigung beenden. Dies gilt auch bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Zuerkennung einer Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension sowie des Sonderruhegeldes gemäß Nachtschwerarbeitsgesetz (BGBl 473/92). Im Falle der Kündigung besteht dieser Anspruch nur dann, wenn das Dienstverhältnis vom Dienstnehmer unter Einhaltung der für den Dienstgeber gesetzlich oder vertraglich festgesetzten Kündigungsfristen aufgekündigt wird.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Pension bzw das Sonderruhegeld auch tatsächlich in Anspruch genommen wird.

Hat ein Dienstnehmer sein Dienstverhältnis gekündigt, um eine gesetzliche Pension in Anspruch nehmen zu können, so endet das Dienstverhältnis, sofern in die letzte Kündigungswoche der letzte Tag eines Monats fällt, mit diesem Tag.

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

2. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich die Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 Angestelltengesetz 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 besteht unabhängig davon, ob er zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Dienstnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Minderjährige gesetzliche Erben haben diesen 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.

Die voranstehenden Absätze werden wie folgt erweitert bzw wenn besserstellend ergänzt:

2.1 Die volle gesetzliche Abfertigung nach dem Ableben eines im aktiven Dienst verstorbenen Angestellten gebührt dem hinterbliebenen Ehegatten, unabhängig von dessen Geschlecht. Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Ehepartner vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

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

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

2.2 Die Witwe (der Witwer) eines/er im aktiven Dienste verstorbenen Angestellten hat bei Zutreffen nachstehender Bedingungen statt der im Gesetz vorgeschriebenen Ansprüche auf jene Abfertigung Anspruch, die der Verstorbene beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gehabt hätte, wenn:

- die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Angestellten mindestens drei volle Jahre gedauert hat;
- die Witwe (der Witwer) mit dem Verstorbenen bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.
- Der Witwe (dem Witwer) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:

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

2.3 Die gebührende Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Entgeltes nicht übersteigt, bei Eintritt des Todesfalles fällig, der Rest wird vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe je eines Ist-Gehaltes ausgezahlt.

Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Betriebes erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.

(2.1 bis 2.3 gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

3. Wird ein Dienstnehmer im Arbeitsverhältnis vom selben Dienstgeber ins Angestelltenverhältnis übernommen, so ist keine Abfertigung abzurechnen. Die Anrechnung von Zeiten, die der Dienstnehmer als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, auf die Abfertigung erfolgt nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Kollektivvertrags für Technische Angestellte im grafischen Gewerbe.

§ 22 Dienstverhinderung

1. Wenn ein Dienstnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ununterbrochen 14 Tage gedauert hat, an der Dienstleistung verhindert ist, hat er folgende Ansprüche:

- a)** 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,
 - aa)** sofern die Inanspruchnahme infolge eines Arbeitsunfalles erfolgt,
 - bb)** oder sich die Notwendigkeit der Konsultierung eines Arztes plötzlich und unvorhersehbar während der Arbeitszeit ergibt,
 - cc)** oder die Inanspruchnahme eines Arztes außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.
- b)** Er behält weiters den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für jede notwendige ambulante Behandlung, sofern sie nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden kann, und zwar bis zum Höchstausmaß von einem Arbeitstag pro Kalenderwoche.
- c)** Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes 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.
Bei der Tätigkeit als Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit besteht der

Anspruch jedoch nur bis zum Höchstausmaß eines Arbeitstages pro Monat.

- d)** Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Entgeltes bei folgenden Verhinderungsfällen in dem jeweils angegebenen Ausmaß:
 - aa)** Einen Arbeitstag:
 - bei Entbindung der Ehefrau bzw Lebensgefährtin;
 - bei Eheschließung der Kinder;
 - bei Wohnungswechsel;
 - bei Todesfall von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern, Schwiegergroßeltern;
 - bei plötzlich schwerer Erkrankung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen (wenn mehrere Familienmitglieder des Erkrankten im selben Betrieb beschäftigt sind, kann der Anspruch nur von einem geltend gemacht werden), sofern kein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht.
 - bb)** Zwei Arbeitstage:
 - bei Wohnungswechsel mit erstmaliger Gründung eines eigenen Hausstandes im Sinne des § 35 EStG 1984.
 - cc)** Musterung:
 - Die hierfür erforderliche Zeit, maximal zwei Arbeitstage.
 - dd)** Drei Arbeitstage:
 - bei eigener Eheschließung;
 - bei Todesfall von Ehegatten(in), Lebensgefährtin(en), Eltern oder Zieheltern, Kindern oder Ziehkinder.
- e)** Der Dienstnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er ohne sein Verschulden während

einer verhältnismäßig kurzen Zeit durch unvorhersehbare Witterungseinflüsse daran gehindert ist, den Arbeitsplatz zu erreichen. Ausgenommen davon sind Fälle höherer Gewalt.

2. In die allfällige kollektivvertragliche Entschädigung ist die anderweitig gewährte Vergütung einzurechnen.

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

Der Dienstnehmer hat um die im Punkt 1 vorgesehene Freizeit vorher beim Dienstgeber anzusuchen bzw die Verhinderung unverzüglich dem Dienstgeber bekanntzugeben.

Sollte er diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, so besteht kein Anspruch auf Bezahlung dieser Arbeitsverhinderungen.

§ 23 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Für die Berechnung des Entgeltes im Krankheitsfall gilt § 18 Punkte 3 bis 6 analog mit der Änderung, dass jeweils die entsprechenden §§ 2 und 3 des EFZG anstelle des § 6 URLG. treten.

2. Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt in der Weise und zu dem Zeitpunkt, wie sie erfolgt wäre, wenn der Dienstnehmer gearbeitet hätte.

§ 24 Kollektivvertragliches Krankengeld

1. Nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches nach § 2 Abs 1 des EFZG hat der Dienstnehmer bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall (ausgenommen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung) Anspruch auf Bezahlung von sechs Prozent des Gesamtwochenlohnes pro Kalendertag in folgender Dauer:

durch 14 Kalendertage bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 15 Jahren;

durch 28 Kalendertage bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren.

Diese Ansprüche gelten pro Dienstjahr.

2. Für die Berechnung des kollektivvertraglichen Krankengeldes gilt § 19 Punkt 4 analog.

3. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des EFZG analog auch für das kollektivvertragliche Krankengeld.

4. Nicht unter die Bestimmungen dieses Paragraphen fallen Arbeitsverhinderungen, die durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung verursacht sind.

§ 25 Lehrlingsausbildung

Diese in diesem Paragraphen festgelegten Regelungen und Zulagen finden nur für jene Personen Anwendung, die ständig mit der Ausbildung von mehr als zwei Lehrlingen betraut sind.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

1. Nach Vollendung des ersten Gehilfenjahres ist jeder zum grafischen Facharbeiter ausgebildete Dienstnehmer verpflichtet, die ihm vom Dienstgeber zugewiesenen Lehrlinge nach bestem Wissen und Gewissen in den Kenntnissen und Fertigkeiten seiner Berufssparte auszubilden.

2. Jede Person, die für die Ausbildung von Lehrlingen fachlich geeignet und vom Lehrberechtigten mit der Lehrausbildung betraut ist, sowie jeder nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraute Ausbilder erhält pro Woche 5 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Stufe A/III.

Diese Zulage erhöht sich auf 10 Prozent von A/III, wenn dieser Arbeitnehmer den erfolgreichen Besuch eines von der Kollektivvertragsgemeinschaft anerkannten Ausbilderkurses nachweisen kann. Die Ausbilderprüfung nach dem BAG ist diesen Kursen gleichzustellen. Ist in einem Betrieb ein Dienstnehmer be-

schäftigt, der einen derartigen Kurs erfolgreich besucht hat, so ist diesem bei der Ausbildung von Lehrlingen der Vorzug zu geben.

3. Ist ein Ausbilder ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut, so gebühren ihm für die Lehrlingsausbildung anstelle der Zulage nach Punkt 2 pro Woche 24 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Stufe A/I.

4. Diese Entschädigung gebührt nicht bei Abwesenheit des Lehrlings oder des Ausbilders, wenn die Abwesenheit eine oder mehrere Kalenderwochen andauert. Eine tageweise Aliquotierung erfolgt nicht. Bei kurzzeitiger fachlicher Einweisung durch einen anderen Gehilfen erhält nur der ständige Ausbilder die Zulage.

Bilden in einer Kalenderwoche mehrere Personen denselben Lehrling aus, so hat nur jene Person Anspruch auf Ausbilderzulage, die den Lehrling innerhalb der Kalenderwoche überwiegend ausgebildet hat.

§ 26 Weiterbildung

1. Die Kollektivvertragsgemeinschaft anerkennt und fördert berufliche Fort- und Weiterbildung für das grafische Gewerbe. Diese kann in Form von Seminaren, Schulungen oder Kursen erfolgen.

2. Die Veranstaltungen im Sinne dieses Paragraphen werden von der Kollektivvertragsgemeinschaft in einem gemeinsamen Bildungsprogramm aufgelistet und in Publikationen der Kollektivvertragsgemeinschaft veröffentlicht. Das Programm kann auch während der Laufzeit des Kollektivvertrages jederzeit ergänzt oder verändert werden.

3. Die Förderung besteht darin, dass der Facharbeiter für im Punkt 2 genannte außerhalb der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsmaßnahmen pro Stunde einen halben kollektivvertraglichen Stundenlohn bezahlt bekommt.

4. Das förderbare Gesamtausmaß pro Facharbeiter beträgt innerhalb von fünf Dienstjahren maximal die normale wöchentliche Arbeitszeit. Jedoch können pro Kalenderjahr maximal 20 % der Facharbeiter des jeweiligen Betriebes diese Förderung in Anspruch nehmen.

5. Die Nominierung der Facharbeiter, die eine Weiterbildung im Sinne dieses Paragraphen erhalten, erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und dem jeweiligen Facharbeiter bzw Betriebsrat.

6. Der Anspruch auf eine Förderung nach diesem Paragraphen entsteht nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit.

7. Anrechenbar auf obige Punkte sind Schulungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit betrieblichen Erfordernissen geschehen.

§ 27 Umschulung

1. Das Umschulen ist während der Normal- oder Schichtarbeitszeit möglich.

Werden in einem Betrieb Geräte, Maschinen, Systeme oder Systemkomponenten, für deren Bedienung eine Umschulungszeit vorgesehen ist, ausgewechselt, so ist mit dem (der) betroffenen Dienstnehmer(in) unter Beiziehung des Betriebsrates eine weitere Umschulungszeit festzulegen.

2. Sowohl Dienstgeber als auch Dienstnehmer können eine Umschulungszeit jederzeit ohne Angabe von Gründen abrechnen.

3. Die jeweilige Umschulungszeit ist vom Dienstgeber in höchstens zwei Abschnitten zu gewähren, wobei die

Unterbrechung nicht länger als zwei Wochen dauern darf.

4. Erfolgt die Umschulung im Betrieb, so ist dem dafür zu nominierenden Verantwortlichen die erforderliche Zeit unter Fortzahlung seines Entgeltes zur Verfügung zu stellen.

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 des Kollektivvertrages für das grafische Gewerbe Österreichs beziehungsweise der Lohn- und Gehaltstabelle in der jeweils gültigen Fassung.

8. Jedem Dienstnehmer wird die absolvierte Umschulung durch die Kollektivvertragsgemeinschaft schriftlich bestätigt. Damit ist der jeweilige Dienstnehmer auch im angelernten Beruf frei vermittelbar.

9. Von der Kollektivvertragsgemeinschaft anerkannte Kurse zu den einzelnen Teilgebieten können die innerbetriebliche Umschulungszeit ersetzen. Die Absolvierung solcher Kurse wird durch Zeugnis der Kollektivvertragsgemeinschaft bestätigt.

§ 28 Helfer

1. Die Helfer haben alle Arbeiten, die dem Geschäftsbetrieb dienen und nicht Facharbeiten sind, ordnungsgemäß auszuführen.

2. Qualifizierte Helfer der Lohnstufen B, C und D sind jene Dienstnehmer, deren Tätigkeit eine Zweckerziehung oder ein systematisches Anlernen durch mindestens 13 Wochen erfordert.

3. Qualifizierte Helfer(innen) müssen grobe Reinigungsarbeiten, wie Klosettputzen, Fensterputzen, nicht verrichten, es sei denn, es wurde bei Vereinbarung des Dienstverhältnisses Gegenteiliges vereinbart.

4. Die Helfer sind verpflichtet, an den ihnen zugewiesenen Maschinen zu arbeiten, sowie auch andere Ar-

beiten, wie Papieraufschlagen, Falzen, Ein- und Ausschneiden usw. auszuführen.

5. Die Waschpartie darf nur zum Zwecke der Reinigung die Druckmaschinen selbstständig in Gang setzen.

6. Helfer bis zum 18. Lebensjahr in den ersten 12 Monaten und Helfer in den ersten 6 Wochen einer Tätigkeit im grafischen Gewerbe, die in die Lohnstufen für den Druckvorbereich und den Druck einzustufen sind, werden, unabhängig von ihrer Tätigkeit, in die Lohnstufe A eingestuft.

Danach erfolgt die Einstufung und Entlohnung nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

§ 29 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei Beginn seines Dienstverhältnisses sowie bei Veränderungen seines Arbeitsplatzes oder des Arbeitsablaufes – aber einmal pro Kalenderjahr – über Unfall- und Gesundheitsgefahren und über die dafür vorgesehenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren.

1. Lärm:

a) Bei der Aufstellung von neuen Maschinen und Geräten sind die Prüfberichte über Lärmemissionen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vorzulegen.

Dem Lärmproblem ist besondere Bedeutung beizumessen.

b) Bei bereits in Verwendung stehenden Maschinen und Geräten hat der Arbeitgeber, wenn kein Prüfbericht des Maschinenherstellers über Lärmemissionen vorhanden oder beschaffbar ist, und der

energieäquivalente Dauerschallpegel offensichtlich an oder über der 85 db(A)-Grenze liegt, Prüfberichte über die Lärmemissionen der Maschinen beizubringen und dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vorzulegen.

c) Übersteigt der Lärmpegel 85 dB(A), so sind entsprechende Maßnahmen im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften durchzuführen.

2. Gefährliche Betriebsmittel und Arbeitsstoffe

a) Bei Verwendung von Arbeitsstoffen, bei denen der Verdacht auf Gesundheitsgefährdung besteht, ist der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über die Art der Wirkung (zB: Reizgas) und das Gefährdungspotential einer Substanz hinreichend genau mit Hilfe des Sicherheitsdatenblattes zu informieren. Werden dem Dienstnehmer die aus dem Gefährdungspotential erforderlichen persönlichen Schutzmaßnahmen (siehe

Angaben im Sicherheitsdatenblatt) nicht zur Verfügung gestellt, oder werden keine anderen Maßnahmen der Gefahrenbewältigung durch den Arbeitgeber gesetzt, so ist der Dienstnehmer berechtigt, die Verwendung dieses Arbeitsstoffes ohne für ihn nachteilige Folgen (zB Entlassung) abzulehnen.

b) Soweit es die Art der Arbeit zulässt, sind nach Möglichkeit Arbeitsstoffe, durch die gesundheitsgefährdende Einwirkungen auftreten können, durch Arbeitsstoffe zu ersetzen, bei denen Einwirkungen oder Gefahren dieser Art nicht oder nur in einem geringeren Maß auftreten.

c) Das Verwenden von Spraydosen mit giftigen, umweltbelastenden oder gesundheitsgefährdenden Treibgasen ist, sofern es geeignete Ersatzprodukte gibt, nicht erlaubt.

3. Bildschirmarbeit

a) Bildschirmarbeitsplätze sollen den jeweils für Bildschirmarbeitsplätze im Zeitpunkt der Einrichtung geltenden ÖNORMEN entsprechen.

b) Der Verband Druck & Medientechnik empfiehlt, dass sich der Dienstgeber an den Kosten von Bildschirmarbeitsbrillen beteiligt, sofern die zuständige Gebietskrankenkasse dem Dienstnehmer die Kosten nicht ersetzt.

4. Sicherheitsvertrauenspersonen

In Betrieben ab 10 Arbeitnehmern sind Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Diesen Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgabe notwendigen Unterlagen, Behelfe und Geräte vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

5. Sicherheitsschuhe

Helfer, die Papierrollen für Rotationsmaschinen transportieren, haben Anspruch auf Sicherheitsschuhe.

§ 30 Dienstreisen, Reisekosten

1. Begriff der Dienstreise und Dienstfahrt

Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Dienstgebers oder dessen Bevollmächtigten seinen mit ihm vereinbarten Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen vorübergehend verlässt.

Eine Dienstfahrt liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb des Dienstortes, jedoch außerhalb der Arbeitsstätte für den Dienstgeber unterwegs ist. Keinesfalls unter den Begriff Dienstfahrt fallen Fahrten zur und von der Arbeitsstätte.

Ist nichts anderes vereinbart, so ist Dienstort im Sinne dieser Bestimmungen das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Dienstnehmers liegt.

Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz (BGBl 110/54).

Als Dienstort gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 15 km, gerechnet von der Betriebsstätte des Dienstgebers als Mittelpunkt.

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.

3. Dienstreisen bzw Dienstfahrten, bei denen der Dienstnehmer am selben Tag wieder an den Dienstort oder zu seinem Wohnsitz zurückkehrt

Reisezeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeit bezahlt. Für Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit gebührt der Normalstundenlohn. Sind jedoch effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die Arbeitszeit hinaus notwendig, so werden die tatsächlich geleisteten Mehr- bzw Überstunden vergütet.

Muss der Dienstnehmer während einer Reisezeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, über Wunsch des Dienstgebers ein Fahrzeug selbst lenken, erhält er anstelle des Normalstundenlohnes nach vorstehendem Absatz Mehr- bzw Überstundenbezahlung.

Eine Reiseaufwandentschädigung gebührt nach den Regeln des Punktes 4, wenn die Dienstreise bzw Dienstfahrt mindestens 6 Stunden dauert.

4. Dienstreisen, bei denen eine Nächtigung außer Haus erforderlich ist

Reiseaufwandentschädigung

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Dienstnehmer für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) die volle Reiseaufwandentschädigung. Diese besteht aus dem Tages- und Nächtigungsgeld.

Das Tagesgeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise ver-

bundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für die persönliche Bedienung.

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftszahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für die Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Das Nächtigungsgeld kann für eine Nacht nur einmal gewährt werden.

Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden oder werden das Quartier oder die Schlafwagenbenutzung kostenlos beigestellt, entfällt das Nächtigungsgeld.

Für die Vergütung der Tagesgelder und der Nächtigungsgelder bei In- und Auslandsreisen sind die vom Finanzamt anerkannten Pauschalsätze in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden (§ 26 EStG 1988).

Die Tagesgelder sind wie folgt zu ermitteln:

bis 3 Stunden	kein Tagesgeld
über 3 bis 4 Stunden	4/12 des vollen Tagesgeldes
über 4 bis 5 Stunden	5/12 des vollen Tagesgeldes
über 5 bis 6 Stunden	6/12 des vollen Tagesgeldes
über 6 bis 7 Stunden	7/12 des vollen Tagesgeldes
über 7 bis 8 Stunden	8/12 des vollen Tagesgeldes
über 8 bis 9 Stunden	9/12 des vollen Tagesgeldes
über 9 bis 10 Stunden	10/12 des vollen Tagesgeldes
über 10 bis 11 Stunden	11/12 des vollen Tagesgeldes
über 11 bis 24 Stunden	12/12 des vollen Tagesgeldes

Wird Frühstück, Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, so können diese Aufwendungen nach den im folgenden Absatz genannten Anteilen bewertet und vom Tagesgeld abgezogen werden.

Von den genannten Tagesgeldsätzen entfallen auf Frühstück zwei Zwölftel, auf Mittagessen fünf Zwölftel und auf Abendessen fünf Zwölftel.

Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen wie Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für Zu- und Abfahrt vom Bahnhof, Flughafen und dergleichen, ferner besondere Aufwendungen, die der Dienstnehmer zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, sind in ihrem tatsächlichen und nachgewiesenen Ausmaß gesondert zu vergüten.

Reisezeitabgeltung

Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Flugzeug, Autobus, Pkw usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die normale tägliche Arbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandentschädigung für jede solche volle – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde zusätzlich ein Achtel der vollen Reiseaufwandentschädigung (diese besteht aus Tagesgeld und Nächtigungsgeld für einen Tag nach Punkt 4).

Für jede Reisestunde an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen Reiseaufwandentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt (22 bis 6 Uhr) vor, während der eine Schlafwagenbenutzung erfolgt, dann erfolgt die Reisezeitabgeltung nur für die vor 22 Uhr liegenden Stunden.

Für Zeiten, für welche Reisezeitabgeltung oder Reiseaufwandentschädigung gezahlt wird, erfolgt keine besondere Vergütung von Mehr- bzw Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Sind jedoch effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus notwendig, so werden neben der gebührenden Reiseaufwandentschädigung die tatsächlich geleisteten Mehr- bzw Überstunden vergütet.

Muss der Dienstnehmer während einer Reisezeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, über Wunsch des Dienstgebers ein Fahrzeug selbst lenken, erhält er anstelle der Reisezeitabgeltung nach vorstehenden Absätzen Mehr- bzw Überstundenbezahlung.

5. Fahrtkostenersatz

Der Dienstnehmer benützt jenes Verkehrsmittel, das entweder vom Dienstgeber bestimmt wird oder das der betrieblichen Übung entspricht. Vergütung für Schlafwagenbenutzung, Verwendung von Flugzeugen oder dergleichen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung des Dienstgebers gewährt.

Der Dienstgeber stellt dem Dienstnehmer die für die Dienstreise oder Dienstfahrt notwendigen Fahrausweise zur Verfügung bzw ersetzt die tatsächlich entstandenen Fahrtkosten im Sinne des § 26 EStG 1988. Benützt der Dienstnehmer aufgrund einer Absprache mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug aus Anlass von Dienstreisen oder Dienstfahrten, so hat er Anspruch auf ein Kilometergeld. Dieses bemisst sich dem Betrage nach gemäß § 26 EStG 1988. Durch das Kilometergeld sind sämtliche durch die Benützung des Kraftfahrzeuges entstehende Kosten (wie zB Treibstoff, Öl, Bereifung, Haftpflichtversicherung, Kfz- Steuer, Wartung, Reparaturen, Garagierung, Amortisation) abgegolten.

6. Abweichende Regelungen

Die Bestimmungen der Punkte 3 bis 5 dieses Paragraphen finden auf Dienstnehmer keine Anwendung, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zB Vertreter, Dienstnehmer mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Dienstnehmer, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind bzw bei denen Reisezeitabgeltung und/oder Aufwandersatz im Entgelt, Provision oder in einer Pauschale enthalten sind.

7. Reisekostenabrechnung

Der Dienstnehmer hat Anspruch auf einen angemessenen Reisekostenvorschuss. Nach der Rückkehr von

der Dienstreise hat der Dienstnehmer unverzüglich seine entstandenen Kosten bekanntzugeben und auf Wunsch des Dienstgebers zu erläutern. Bei Streitfragen ist der Betriebsrat beizuziehen. Binnen einer Arbeitswoche nach Rechnungslegung sind die Aufwendungen für die Dienstreise im Sinne dieser Regelung dem Dienstnehmer auszuführen.

8. Messe-, Kongress- und Seminarbesuche

Auf betrieblicher Ebene können für Messe-, Kongress- und Seminarbesuche vor Antritt der Dienstreise von den Bestimmungen der Punkte 1 bis 6 abweichende Regelungen unter Beiziehung des Betriebsrates vereinbart werden.

9. Sonstige Bestimmungen

Bestehende, für die Dienstnehmer günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird.

Bestehende Aufwandsentschädigungen und Reisezeitabgeltungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anrechenbar.

10. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Verfall bei dem Dienstgeber durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.

§ 31 Verjährung

Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen (Zulagen) zum Lohn müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bei der Betriebsleitung oder deren Beauftragten mündlich oder schrift-

lich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist (§ 1486 ABGB) gewahrt.

§ 32 Kollektivvertragsgemeinschaft

1. Die beiden vertragschließenden Organisationen bilden die Kollektivvertragsgemeinschaft im österreichischen grafischen Gewerbe.

2. Aufgabe der Kollektivvertragsgemeinschaft ist es, die Erfüllung der kollektivvertraglichen Pflichten durch seine Organe zu überwachen, arbeitsrechtliche Streitigkeiten zu schlichten und mit allen zu Gebote stehenden, gesetzlich zulässigen Mitteln auf die Durchführung der Bestimmungen des Kollektivvertrages hinzuwirken.

3. Die zur Durchführung der von der Kollektivvertragsgemeinschaft zu erfüllenden Aufgaben entstehenden Kosten werden von beiden Vertragspartnern zu gleichen Teilen getragen.

Aus der Tätigkeit der Kollektivvertragsorgane sich ergebende Einnahmen oder zur Durchführung der von

der Kollektivvertragsgemeinschaft zu erfüllenden Aufgaben bereitgestellte sonstige Mittel stehen unter der gemeinsamen Verwaltung der beiden Kurienvorsitzenden.

4. Die Organe der Kollektivvertragsgemeinschaft sind:

- a)** das Schiedsgericht;
- b)** das Vertragsamt;
- c)** die Vertragskommission;
- d)** die Paritätische Kommission.

5. Die vertragschließenden Organisationen werden ihre Mitglieder veranlassen, vor Anrufung der Arbeitsgerichte die kollektivvertraglichen Instanzen bzw Organisationen anzurufen.

§ 33 Schlussbestimmungen

1. Die vertragschließenden Organisationen vereinbaren, dass unmittelbar nach dem Abschluss des Kollektivvertrages dieser dem Bundeseinigungsamt zur Satzungsklärung eingereicht wird.

2. Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass bei Eintreten von Arbeitslosigkeit Maßnahmen zu deren Bekämpfung beschlossen werden.

3. Vor Einführung von Kurzarbeit ist eine Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragsparteien erforderlich.

4. Die beiden Sozialpartner treffen sich (mindestens) ein Mal im Jahr zu einer Gesprächsrunde, bei der eine

gemeinsame Evaluierung der Branchensituation erfolgt. Darauf aufbauend sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie der Druckstandort Österreich gesichert und gestärkt werden soll.

Zusätzlich sind beim Eintreten folgender Ereignisse

- BIP des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 0,5 % bzw größer als 3,5 %
- Inflationsrate des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 1 % bzw größer als 4 %

auf Wunsch eines der beiden Sozialpartner umgehend Gespräche zu führen.

(Abs 4 gem ZKV vom 1. April 2012)

§ 33a Lohn und Gehalt

1. Für alle Betriebe, die mit der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) befasst sind und Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtliche Töchter von Zeitungsbetrieben sind, wurde Folgendes vereinbart:

Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 und 2. April 2011 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw 2. April 2012 bei wöchentlicher Abrechnung um 3,75 Prozent erhöht.

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden zu den gleichen Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohn- bzw Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

2. Für alle anderen Betriebe gilt:

2.1 Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen für die Jahre 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 werden jeweils zu den üblichen Stichtagen Anfang April um die Inflationsrate des vorangegangenen Jahres (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des vorangegangenen Jahres erhöht:

2.2 Für das Jahr 2012 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw mit 2. April 2012 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 bzw 4. April 2011 um

3,63 Prozent erhöht (3,3 % Vorjahresinflation zuzüglich 0,33 %; gesamt 3,63 %).

- Für das Jahr 2013 werden mit 1. April 2013 bei monatlicher und bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2012 bzw 2. April 2012 um die Inflationsrate des Jahres 2012 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2012 erhöht.
- Für das Jahr 2014 werden mit 1. April 2014 bei monatlicher bzw mit 31. März 2014 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2013 um die Inflationsrate des Jahres 2013 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2013 erhöht.
- Für das Jahr 2015 werden mit 1. April 2015 bei monatlicher bzw mit 30. März 2015 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2014 bzw 31. März 2014 um die Inflationsrate des Jahres 2014 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2014 erhöht.
- Für das Jahr 2016 werden mit 1. April 2016 bei monatlicher bzw mit 4. April 2016 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2015 bzw 30. März 2015

um die Inflationsrate des Jahres 2015 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2015 erhöht.

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden in den Jahren 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 jeweils zu den oben angeführten Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohn- bzw Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

2.3 Die Lohn- und Gehaltstabellen 2012 gelten als Basis und sind integrierter Bestandteil dieser Vereinbarung (vergleiche Anhang „Lohn- und Gehaltstabellen sowie Lehrlingsentschädigungen ab 1. bzw 2. April 2012“).

2.4 Die Sozialpartner kommen überein, dass allfällige Fehler bei der Erstellung der Werte in den Lohn- und Gehaltstabellen unverzüglich einer nachträglichen Korrektur unterworfen werden.

(§ 33a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 34 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Lohntabellen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1997 in Kraft und bleibt bis 31. Dezember 2001 gültig.

Durch den Abschluss dieses Kollektivvertrages treten sämtliche Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1992 und die dazu abgeschlossenen späteren Vereinbarungen, mit Ausnahme von Anrechnungs- und Interpretationsvereinbarungen sowie des Kollektivvertrages über die Einführung integrierter Texterfassungssysteme bei Tages- und Wochenzeitungen (ITS-Vertrag) vom 11. Mai 1981 beziehungsweise der Zusatzvereinbarung zum ITS-Vertrag vom 29. Mai 1989, außer Kraft.

Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 30. September 2008 kündbar.

(Letzter Satz gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 31. 12. 2011 kündbar. Bei einer allfälligen Kündigung des Mantelvertrages oder von Sonderbestimmungen vor dem 31. Dezember 2013 haben Regelungen des Mantelvertrages, die Tageszeitungen betreffen, sowie die SB Tageszeitungen mindestens Gültigkeit bis 31. Dezember 2013.

(Letzter Satz gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Die Kollektivverträge sind frühestens zum 31. Dezember 2016 kündbar.

Die SB Tageszeitungen sowie die Regelungen des Mantelvertrages, des Kollektivvertrages für KA, des Kollektivvertrages für TA und Lehrlinge, die Tageszeitungen oder Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, betreffen, sind frühestens zum 31. Dezember 2013 kündbar.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind, gilt:

- Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband tritt bereits mit dem Ausspruch der Kündigung für

die Regelungsbereiche „Wöchentliche Normalarbeitszeit“, „Entfall des Nachtzuschlags“ sowie „Anwendungsmöglichkeiten für Bandbreitenmodelle“ das zum Stichtag 31. März 2012 gültige Kollektivvertragsrecht wieder in Kraft und unterliegt auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Regelungen des zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung geltenden Kollektivvertrages auch in der Kündigungsfrist in Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rollenoffsetbetrieben oder in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) gilt:

- Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband erlöschen die Anwendungsmöglichkeiten des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) und des Entfalls für den Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr bereits mit dem Ausspruch der Kündigung und wirken auch nicht in einer Nachwirkung des Kollektivvertrages.
- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Anwendungsmöglichkeiten hinsichtlich des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) sowie des Entfalls des Nachtzuschlags zwischen 18 und 19 Uhr auch in der Kündigungsfrist in Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

(Die voranstehenden Absätze gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

Wird er nicht von einem der Vertragspartner sechs Monate vor Ablauf dieses Termines gekündigt, so verlängert sich die Geltungsdauer auf unbestimmte Zeit. Eine Kündigung wäre dann jeweils zum Ende eines Quartals unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von

sechs Monaten von jedem der Vertragspartner möglich.

Die Verhandlungen zur Vereinbarung eines neuen Vertrages haben vier Monate vor Ablauf der Kündigungszeit zu beginnen.

2. Die Sonderbestimmungen treten am 1. Jänner 1997 in Kraft und gelten auf unbestimmte Zeit. Sie können von jedem Vertragspartner zum Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von

drei Monaten gekündigt werden. Die Verhandlungen haben zwei Monate vor Ablauf der Kündigungszeit zu beginnen.

3. Über die Lohntabelle kann mit eingehender Begründung nach vorheriger zweimonatiger Ankündigung zum Monatsende von einem der beiden Kollektivvertragspartner die Aufnahme von Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragspartnern verlangt werden.

Wien, 1. Jänner 1997

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Michael Hochenegg, Präsident	Dr. Hans Inmann, Geschäftsführer
GEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER	
Franz Bittner, Vorsitzender	Franz Murmann, Zentralsekretär

Wien, am 12. Juli 2005

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Komm.-Rat Michael Hochenegg, Präsident	Mag. Werner Neudorfer, Geschäftsführer
GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER	
Franz Bittner, Vorsitzender	Gerhard Hennerbichler, Zentralsekretär

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

Wien, am 9. Dezember 2009

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi	Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian	Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner	Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Wien, am 28. Februar 2012

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi	Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian	Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner	Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2012)

REGELUNG ZUR DURCHFÜHRUNG DER FERIAIPRAXIS VON SCHÜLERN DER HÖHEREN GRAFISCHEN BUNDES-LEHR- UND VERSUCHSANSTALT IN WIEN.

1. Der Ferialpraktikant erhält für die Zeit seiner Tätigkeit im Betrieb pro Woche eine Entschädigung in der Höhe von 80 Prozent der jeweiligen, seinem abgelauenen Schuljahr entsprechenden Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im grafischen Gewerbe (zB Ferialpraxis nach der 1. Klasse – Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrhalbjahres).

Ferialpraktikanten, die einen anderen Dienstnehmer ersetzen, haben Anspruch auf Zulagen analog zu den

Bestimmungen des Mantelvertrages und der Sonderbestimmungen.

2. Die betreffende Firma (der Betrieb), in der der Ferialpraktikant durch vier Wochen tätig war, ist verpflichtet, dem Ferialpraktikanten über Dauer und Verhalten eine firmenmäßige Bestätigung zwecks Vorlage für die Höhere Grafische Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt auszustellen.

Wien, 1. Jänner 1997

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Michael Hochenegg,
Präsident

Dr. Hans Inmann,
Geschäftsführer

GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS UND PAPIER

Franz Bittner,
Vorsitzender

Franz Murmann,
Zentralsekretär

SONDERBESTIMMUNGEN

Gültig ab 1. Jänner 2010

SB Druckvorstufe (1. 1. 2010):	Seite 42
SB Druck (1. 1. 2010):	Seite 45
Vereinbarung Entfall Staubzulage:	Seite 52
SB Tiefdruck (1. 1. 1997):	Seite 53
SB Buchbinderei (1. 1. 1997):	Seite 56
SB Tageszeitungen (1. 1. 2010):	Seite 59
SB Fremde Berufe (1. 1. 1997):	Seite 67

SONDERBESTIMMUNGEN DRUCKVORSTUFE

Gültig ab 1. Jänner 2010

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderbestimmungen gelten für die Dienstnehmer in der Druckvorstufe.

§ 2 Facharbeiten, Berufsfremde, angelernte Dienstnehmer

1. Facharbeiten sind solche fachlichen Tätigkeiten, die die Kenntnisse und Fertigkeiten eines Lehrberufes der Druckvorstufe erfordern.

2. Flachdrucker können auch die Herstellung der Druckformen für den Flachdruck einschließlich Montieren und Kopieren, ferner die Herstellung von Andruckern durchführen.

3. Berufsfremde, die die nachstehend genannten Tätigkeiten ausführen, sind in die Lohntabelle für die Druckvorstufe und Druck, Lohnstufe A wie Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung einzustufen:

Softwaremanagement (zB Programmbetreuung, Kontrolle der Eingangsdaten, Betreuung von Direktmail-Dateien)

Netzwerk-, Server- und Datenbankmanagement

EDV-orientierte Bedienung von Telekommunikationseinrichtungen

Onlinedienste (zB Internet, World Wide Web, Intranet) gestalten und betreuen

Bedienung von Kreativsystemen (zB Paintbox)

Entwicklung und Koordination von Multimedia-Projekten

Herstellung von CD-ROM-Masters

Digitalfotografie

4. Angelernte Dienstnehmer, die die nachstehend genannten standardisierten bzw teilautomatisierten Tätigkeiten ausführen, erhalten den Facharbeiterlohn AI:

Zusammenstellung und Kontrolle eingehender Auftragsunterlagen (ohne Arbeitsvorbereitung im Sinne des KV Technische Angestellte)

Texterfassung und -strukturierung mit SGML (Standard Generalized Markup Language)

Materialhandling an Belichtern und Zusammenstellung von Satz- und/oder Reprofilmen sowie Auftragsunterlagen für die Montage

Beschicken von Flachbettscannern

Beschicken von Analogproofgeräten

Daten kopieren und archivieren

Kontrolle, Zusammenstellung und Versand fertiger Filme, Andrucke, Proofs und Datenträger

5. Eine Rückstufung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse ist aufgrund der vorstehenden Bestimmungen nicht zulässig.

§ 3 Korrektoren und Revisoren

1. Das Korrekturlesen an Bildschirmen oder Displays jeder Form ist untersagt.

Das Prüfen des selbst erfassten Textes auf Richtigkeit fällt nicht unter diese Bestimmung.

2. Jeder Korrektor und Revisor ist verpflichtet, seine Korrekturen abzuzeichnen.

3. Den Korrektoren und Revisoren sind die erforderlichen aktuellen Nachschlagbehelfe zur Verfügung zu stellen.

§ 3a Arbeitsbeginn

In Ergänzung zu § 12 Punkt 7, 1. Absatz MV wird festgelegt: Der Arbeitsbeginn muss abteilungsweise während der ganzen Woche gleich sein. Die Betriebsvereinbarung kann für den Beginn der normalen täglichen

Arbeitszeit im Sinne des § 19c Abs 2 AZG Änderungen vorsehen.
(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 4 Pausen

1. Beschäftigten an Tastgeräten ohne Bildschirm gebührt täglich zusätzlich zur Mittagspause oder der ihr gleichgestellten Pause jeweils eine bezahlte Pause von einer Viertelstunde.

2. Bei überwiegender Bildschirmarbeit erhalten Dienstnehmer an Bildschirm-Arbeitsplätzen (zum Beispiel an Texteingabe-, korrektur- und/oder -gestaltungsterminals, an elektronischen Text- und/oder Bildverarbeitungssystemen, an Ganzseiten-Montage- und -Retusche-Systemen und an Layout-Systemen) täglich vor der Mittagspause oder der ihr gleichgestellten Pause nach Arbeitszeitgesetz bzw Kollektivvertrag eine bezahlte Pause von einer Viertelstunde (Vormittagspause) und nach der Mittagspause oder der ihr gleichgestellten Pause eine weitere bezahlte Pause von einer Viertelstunde (Nachmittagspause).

Eine überwiegende Bildschirmarbeit liegt dann vor, wenn vom Dienstnehmer mehr als die halbe vormittägige Arbeitszeit bzw mehr als die halbe nachmittägige Arbeitszeit am Bildschirm gearbeitet wird.

Auf Schichtarbeit ist der vorstehende Absatz analog anzuwenden.

Die vereinbarten Pausen sollen die Arbeitszeit in zeitlich möglichst gleichen Abständen unterbrechen.

Diese bezahlten Pausen dürfen nicht zu einer Pause zusammengezogen werden, dürfen nicht zur Herbeiführung eines früheren Arbeitendes dienen und nicht in Geld abgegolten werden.

Werden an einem arbeitsfreien Tag Überstunden geleistet, so ist der Punkt 2 sinngemäß anzuwenden.

Bei Vorliegen anerkannter arbeitsmedizinischer Erkenntnisse werden über vorgenannte Bestimmungen neue Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragsparteien aufgenommen.

Werden durch Gesetz oder Verordnung, durch Gericht oder Verwaltungsbehörden (zB Arbeitsinspektorate) bezahlte Pausen für Bildschirmarbeit im gleichen oder höheren Ausmaß wie in diesem Paragraphen vorgeschrieben, so finden die Bestimmungen dieses Punktes in solchen Fällen keine Anwendung mehr.

Die Nachmittagspause bzw die ihr gleichgestellte Pause entfällt bei Inkrafttreten der 35-Stunden-Arbeitswoche.

§ 5 Zuschläge

Bei Bedienung von zwei Belichtungseinheiten und/oder EDV-Systemen gebührt dem Dienstnehmer wöchentlich ein Zuschlag von 15 Prozent des Facharbeiterlohnes der Stufe B/III (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck).

Dieser Zuschlag gebührt dem Dienstnehmer bei einer zeitweisen Tätigkeit, für die ein Zuschlag vorgesehen ist, im aliquoten Teil, mindestens aber für den betreffenden ganzen Tag bzw nach Leistung dieser Tätigkeit von mehr als der halben Wochenarbeitszeit für die ganze Arbeitswoche.

Für Neueintritte ab dem 1. 1. 2010 besteht kein Anspruch auf diese Zulage.

Übergangsregelung: Für Mitarbeiter, die die Belichterzulage vor dem 1. 1. 2010 bezogen haben, wird sie im Jahr 2010 auf 10 % und im Jahr 2011 auf 5 % reduziert. Ab dem Jahr 2012 besteht grundsätzlich kein Anspruch mehr auf die Belichterzulage.

(Die letzten beiden Sätze gelten gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 6 Helferarbeiten

Das Reinigen von Arbeitsgeräten und Maschinen in der Druckformherstellung kann von Helfern durchgeführt werden.

Das Reinigen von Dias oder Scannerwalzen, das Ablösen von Vorlagen von der Walze und das Reinigen der Vorlagen und Walzen, sowie das Anfertigen von An-

haltskopien und Blau- bzw Lichtpausen, das Abmontieren von Filmmontagen sowie die Bedienung von Kopiergeräten kann von Helfern durchgeführt werden. Solche Helfer erhalten den Helferlohn C der Lohn-tabelle für die Druckvorstufe und Druck.

§ 7 Arbeiten außerhalb des Betriebes

Wenn im Zusammenhang mit betrieblichen Arbeiten Teilarbeiten außerhalb der Betriebsstätte in einem anderen grafischen Betrieb durchgeführt werden, ist

dies unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Bestimmungen gestattet.

§ 8 Arbeitsbehelfe

Es ist Sache des Dienstgebers, dem Dienstnehmer die nötigen Arbeitsbehelfe beizustellen.

§ 9 Arbeitskleidung

1. Offsetkopierer, Ätzer und deren Helfer erhalten jährlich eine entsprechende Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt; alle übrigen Dienstnehmer erhalten jeweils eine Arbeitskleidung alle zwei Jahre beige-stellt.

2. 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 ein Jahr ge-dauert hat.

§ 10 Zusatzurlaub

1. Offsetkopierer und deren Helfer, soweit sie mit Chromlösungen arbeiten, sowie Ätzer an Einstufen-ätzmaschinen und deren Helfer erhalten einen jährli-chen Zusatzurlaub im Ausmaß von zwei Werktagen.

2. Bei Einführung eines Zusatzurlaubes durch Gesetz oder Verordnung für die in Punkt 1 genannten Dienst-nehmer wird der kollektivvertragliche Zusatzurlaub auf diesen angerechnet.

§ 11 ITS-Regelung und Arbeiten für Tageszeitungen

1. Diese Sonderbestimmungen gelten nicht für die Herstellung von Tages- und Wochenzeitungen, soweit diese vom ITS-Vertrag vom 11. Mai 1981 bzw Zusatz-vereinbarung zum ITS-Vertrag vom 29. Mai 1989 be-troffen sind.

2. Bei der Herstellung von Tageszeitungen im Stamm-betrieb gelten zusätzlich die Sonderbestimmungen Tageszeitungen §§ 1 bis 4 und 5a bis 13. Für Produk-tionen außerhalb des Stammbetriebes gilt nur § 5 der Sonderbestimmungen für Tageszeitungen zusätz-lich.

SONDERBESTIMMUNGEN DRUCK

Gültig ab 1. Jänner 2010

ABSCHNITT 1 – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderbestimmungen gelten für den Bereich des Druckes.

§ 2 Nummerieren

1. Die nachstehenden Bestimmungen gelten für alle Druckmaschinen, ungeachtet des Druckverfahrens.
2. Bei Verwendung von einem oder mehreren Nummerierwerken erhalten die Dienstnehmer an der Auslage oder, wenn solche nicht beschäftigt werden, der verantwortliche Maschinenmeister bis zur halben täglichen Arbeitszeit einen halben Gesamtstundenlohn, darüber hinaus pro Tag einen Gesamtstundenlohn als Nummerierzulage. Gleiches gilt bei Nummerieren unter Verwendung des Ink-Jet-Verfahrens.
3. Wenn bei Druckarbeiten mehr als zwanzig Nummerierwerke verwendet werden, ist an der Auslage ein zweiter Dienstnehmer zur Kontrolle heranzuziehen.
4. Das Reinigen der Nummerierwerke kann auch von Helfern durchgeführt werden.
5. Der Anspruch auf die Nummerierzulage besteht nur bei ordnungsgemäßer Ausführung der Nummerierarbeit, es sei denn, die Nummerierwerke waren nicht in einwandfreiem Zustand.
Kein Anspruch auf diese Zulage besteht bei Nummerierarbeiten, die vom Dienstnehmer an der Druckmaschine nicht auf deren Richtigkeit kontrolliert werden müssen.

§ 3 Schmutzzulage

1. Die nachstehenden Bedingungen gelten an allen Druckmaschinen, ungeachtet des Druckverfahrens.
2. Werden Dienstnehmer mit Graphitier- oder Karbonisierarbeiten beschäftigt, so erhalten sie als Schmutzzulage einen Normalstundenlohn pro Arbeitstag. Werden diese Leistungen nur bis zur halben täglichen Arbeitszeit erbracht, so gebührt ein halber Normalstundenlohn als Schmutzzulage.
3. Bei Verwendung eines Spritzapparates (flüssig oder trocken) erhalten die an diesen Maschinen beschäftigten Dienstnehmer eine Schmutzzulage in der Höhe eines Normalstundenlohnes pro Arbeitstag. Werden diese Leistungen nur bis zur halben täglichen Arbeitszeit erbracht, so gebührt ein halber Normalstundenlohn als Schmutzzulage.
Dauert die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur bis zu 5 Stunden, dann gebührt bei Verwendung eines Spritzapparates an diesem Tag nur ein halber Normalstundenlohn als Schmutzzulage.
In Betrieben bis 20 Dienstnehmer besteht an Druckmaschinen bis zum Papierformat 54 × 75 cm kein Anspruch auf die Zulage nach Punkt 3 dieses Paragraphen. Beim Vorhandensein technischer Ausstattungen an Druckmaschinen, die eine Beeinträchtigung der Dienstnehmer durch die Verwendung des Spritzapparates

rates (flüssig oder trocken) verhindern, entfällt der Anspruch auf Schmutzzulage.

Das Vorliegen dieser Umstände ist durch die paritätische technische Kommission der Kollektivvertragsgemeinschaft über Antrag festzustellen.

Die Zulage kann ebenso entfallen, wenn aufgrund der einschlägigen technischen Spezifikationen der Hersteller die Grenzwerte im Sinne der Regelung „Vereinbarung zum Entfall der Staubzulage“ unterschritten werden. Eine solche Spezifikation ist der paritätischen technischen Kommission vorzulegen.

Der letzte Satz gilt gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

4. Bei Verwendung von Spiritkarbonpapier, von Heißkarbonwerken, bei chemischer Papierbeschichtung, bei Neutralisierung in Verbindung mit dem Einsatz giftiger Testsprays, erhalten die an diesen Maschinen beschäftigten Dienstnehmer eine Schmutzzulage in der Höhe eines Normalstundenlohnes pro Arbeitstag.

5. Für Bronzieren oder Bronzeabstauben mit der Hand oder mittels Maschine ist allen mit dieser Arbeit Beschäftigten (auch Maschinenmeistern) eine Schmutzzulage zu bezahlen, und zwar bei Beschäftigung bis zu einem Viertel der täglichen Arbeitszeit ein halber Normalstundenlohn, von über einem Viertel bis zur halben täglichen Arbeitszeit ein Normalstundenlohn, für

die ganze tägliche Arbeitszeit zwei Normalstundenlöhne und bei eventuellen Überstunden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit drei Normalstundenlöhne.

Die Bronzierarbeiten müssen, soweit betriebstechnisch möglich, in einem separaten Arbeitsraum durchgeführt werden, sofern die Bronziersmaschine nicht an die Druckmaschine gekoppelt ist. Die entsprechenden Schutzkleidungen und Schutzmasken müssen zur Verfügung gestellt werden.

6. Bei Verwendung von UV-trocknenden Farben erhalten die an diesen Maschinen beschäftigten Dienstnehmer eine Schmutzzulage in der Höhe eines Normalstundenlohnes pro Arbeitstag. Werden diese Leistungen nur bis zur halben täglichen Arbeitszeit erbracht, so gebührt ein halber Normalstundenlohn als Schmutzzulage. Beim Vorhandensein technischer Ausstattungen an Druckmaschinen, die eine Beeinträchtigung der Dienstnehmer durch die Verwendung von UV-trocknenden Farben verhindern, entfällt der Anspruch auf diese Schmutzzulage.

Das Vorliegen dieser Umstände ist durch die paritätische technische Kommission der Kollektivvertragsgemeinschaft über Antrag festzustellen.

§ 4 Arbeitskleidung

1. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den mit Säuren, Giften, Foto- und Plattenchemikalien arbeitenden Dienstnehmern sowie Walzenwaschern Arbeitskleidung nach Bedarf zur Verfügung zu stellen.

2. Jeder Dienstnehmer erhält ein Handtuch, das wöchentlich vom Betrieb gegen ein reines umzutauschen ist.

§ 5 Format

Als Format im Sinne dieser Sonderbestimmungen werden die Maßangaben für die auf diesem Maschi-

mentyp verdruckbaren größtmöglichen Druckbogen verstanden.

§ 6 Gehilfenarbeit

1. Facharbeiten sind solche fachlichen Tätigkeiten, die die Kenntnisse und Fertigkeiten eines Lehrberufes des Druckes erfordern.

2. Facharbeiter, die überwiegend mit Aufgaben statistischer Qualitätskontrolle beschäftigt sind, erhalten den Facharbeiterlohn der Stufe B/III (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck).

ABSCHNITT 2 – FLACHDRUCK

§ 7 Bedienung von Kleindruckmaschinen

Wenn an einer Kleindruckmaschine bis zum Format 36 × 52 cm angelernte Helfer verwendet werden, ge-

bührt ihnen der entsprechende Lohn der Sparte für Drucker nach einfachen Verfahren.

§ 8 Bedienung von Einfarbenflachdruckmaschinen

1. Für die Bedienung von zwei Einfarbenflachdruckmaschinen im Format 54 × 75 cm und größer durch einen Maschinenmeister erhält dieser 25 Prozent vom Gesamtstundenlohn der normalen täglichen Arbeitszeit.

2. Bedient ein Maschinenmeister zwei Maschinen eines Formates, das über 35 × 50 cm und unter 54 × 75 cm liegt, gebühren ihm pro Woche für die Bedienung der zweiten Maschine 25 Prozent seines Gesamtwochenlohnes. Dauert diese Beschäftigung weniger als eine Woche, so gebührt der aliquote Teil, mindestens aber die Bezahlung für einen Tag.

§ 9 Bedienung von Mehrfarben-Bogenflachdruckmaschinen

1. Bedient ein Maschinenmeister ab dem Format DIN A2 (42 × 59,4 cm) bis zum Format unter 54 × 75 cm mehr als zwei Druckwerke, gebührt ihm ein Zuschlag von 10 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes.

Bedient ein Maschinenmeister 5 oder 6 Druckwerke einer Druckmaschine dieses Formates, so erhält er eine weitere Zulage von 10 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes.

2. Bedient ein Maschinenmeister bei Mehrfarben-Bogenflachdruckmaschinen ab einem Format von 54 × 75 cm bis zum Format unter 75 × 108 cm mehr als zwei Werke, so gebührt ihm ein Zuschlag für das dritte oder vierte Werk von je 25 Prozent des Gesamtwochenlohnes.

3. Bei Mehrfarben-Bogenflachdruckmaschinen ab einem Format von 75 × 108 cm obliegt einem Maschinenmeister die Bedienung von zwei Werken.

Bedient ein Maschinenmeister mehr als zwei Werke, so gebührt ihm ein Zuschlag für das dritte oder vierte Werk von je 30 Prozent des Gesamtwochenlohnes in der ersten Woche, von je 50 Prozent des Gesamtwochenlohnes ab der zweiten Woche.

Bedienen zwei Maschinenmeister mehr als vier Werke, so gebührt ihnen ein Zuschlag für das fünfte Werk in der ersten Woche von je 15 Prozent, ab der zweiten Woche von je 25 Prozent ihres Gesamtwochenlohnes.

Bei der Bedienung eines sechsten Werkes gebührt ihnen ein Zuschlag in der ersten Woche von je 30 Prozent, ab der zweiten Woche von je 50 Prozent ihres Gesamtwochenlohnes.

Ein Maschinenmeister darf nicht mehr als vier Werke bedienen.

4. Das Bedienen von Druckwerken, die zum Strecken oder Vollflächenlackieren verwendet werden, gilt nicht als Bedienen eines Werkes im obigen Sinn.

5. Wenn die Abwesenheit des zweiten Maschinenmeisters länger als eine Stunde, jedoch maximal die halbe Arbeitszeit pro Tag beträgt, gebührt dem Maschinenmeister, der drei oder vier Werke bedient, die Bezahlung nur für einen halben Tag.

Dauert die Beschäftigung weniger als eine Woche, so gebührt der aliquote Teil, mindestens aber die Bezahlung für einen Tag.

6. Bei Vorhandensein besonderer technischer Ausstattung (zentrale Farb-, Wasser- und Registersteuerung) an der Druckmaschine kann mit Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, durch Einzelvereinbarung eine von obigen Punkten abweichende Regelung innerbetrieblich getroffen werden.

Die Betriebsvereinbarung bzw die Einzelvereinbarun-
gen sollen der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritä-
tische Kommission) vorgelegt werden.

(Abs 6 gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 10 Rollenoffsetmaschinen

1. Für die Bedienung einer Rollenoffsetmaschine mit einem Papierformat unter 54 × 75 cm und einem oder zwei Doppeldruckwerken wird ein Maschinenmeister eingesetzt.

Für die Bedienung einer Rollenoffsetmaschine mit einem Papierformat unter 54 × 75 cm und drei bis fünf Doppeldruckwerken werden zwei Maschinenmeister eingesetzt.

Bedient ein Maschinenmeister drei Doppeldruckwerke, so erhält er für das dritte Doppeldruckwerk 20 Prozent des Gesamtwochenlohnes zusätzlich zu seinem Wochenlohn. Dauert die Beschäftigung weniger als eine Woche, so erhält er den aliquoten Teil, zumindest aber die Bezahlung für einen Arbeitstag.

2. Für die Bedienung einer Rollenoffsetmaschine mit einem Papierformat von 54 × 75 cm und größer und einem Doppeldruckwerk wird ein Maschinenmeister eingesetzt.

Für die Bedienung einer Rollenoffsetmaschine mit einem Papierformat von 54 × 75 cm und größer und zwei bis vier Doppeldruckwerken werden zwei Maschinenmeister eingesetzt. Für je zwei weitere Doppeldruckwerke wird zusätzlich ein Maschinenmeister eingesetzt.

3. Bei Vorhandensein besonderer technischer Ausstattung an Coldset- und Heatset-Maschinen können durch Betriebsvereinbarung jedoch von obigen Bestimmungen abweichende Regelungen getroffen werden.

(Abs 3 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

4. Den Maschinenmeistern ist die notwendige Anzahl von Helfern beizugeben.

5. Wenn ein Rollenoffsetmaschinenmeister nur zeitweilig eine Rollenoffsetmaschine bedient, kann er in der übrigen Zeit zur Bedienung jeder anderen, seiner Sparte entsprechenden Druckmaschine herangezogen werden.

6. entfällt mit Stichtag 1. 1. 2010.

Anmerkung: Als Ersatz für den Entfall werden die Grundlöhne im Rollenoffset für Drucker um 6%, für Helfer um 5% erhöht. Für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) erfolgt eine Erhöhung für Drucker und Helfer um jeweils 3%.

Die Erhöhung wirkt nur in die Zukunft. Es erfolgt keine Aufwertung der am 31. 12. 2009 bestehenden Durchschnitte für bezahlte Fehlzeiten und Sonderzahlungen sowie für bestehende Freizeitguthaben.

(Abs 6 gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 11 Blechdruckmaschinenmeister

Der Blechdruckmaschinenmeister, der zugleich eine Lackiermaschine bedient, erhält wöchentlich eine Zulage von zwölf Prozent des Facharbeiterlohnes der Stufe A/I (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck). Bei

tageweiser Bedienung erhält er den aliquoten Teil. Bei Blechdruckmaschinen sind Helfer nach technischer Notwendigkeit beizustellen.

ABSCHNITT 3 – ENDLOSDRUCK

§ 12 Endlosdruck

- 1.** Für die Bedienung von Endlosdruckmaschinen erhält der Maschinenmeister den Facharbeiterlohn der Stufe C/III (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck).
- 2.** Für die Bedienung von Rollencollatoren erhält der Maschinenmeister den Facharbeiterlohn der Stufe B/III (Lohntabelle Buchbinderei und Weiterverarbeitung).
- 3.** Bedient ein Maschinenmeister mehr als sechs Druckwerke (Nummerier- und Eindruckwerke zählen nicht mit), so erhält er eine Zulage von 20 Prozent seines kollektivvertraglichen Wochenlohnes.
- 4.** Ein Helfer, der alleine drei Nutzen an der Auslage wegnimmt, erhält eine Zulage von 10 Prozent seines kollektivvertraglichen Wochenlohnes.
- 5.** Den Maschinenmeistern ist die notwendige Anzahl von Helfern beizugeben.
- 6.** Helfer erhalten den Helferlohn C.
- 7.** Helfer, die Transportarbeiten zu und von der Druckmaschine bzw bloße Austauscharbeiten von Papierrollen an Endlosdruckmaschinen vornehmen, gelten nicht als an diesen Maschinen beschäftigte Dienstnehmer.
- 8.** § 10 (Rollenoffsetmaschine) findet auf den Endlosdruck keine Anwendung.

ABSCHNITT 4 – FLEXODRUCK

§ 13 Flexodruckrotationsmaschinen für den Akzidenz-, Zeitungs- und Zeitschriftendruck

- 1.** Maschinenmeister an Flexodruck-Rotationsmaschinen erhalten den Facharbeiterlohn C der jeweiligen Stufe, Helfer erhalten den Helferlohn der Stufe D (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck).
- 2.** Den Maschinenmeistern ist die notwendige Anzahl von Helfern beizugeben.

ABSCHNITT 5 – SIEBDRUCK

§ 14 Facharbeiten

- 1.** Bedient ein Maschinenmeister zwei Siebdruckvollautomaten, so gebühren ihm pro Woche für die Bedienung der zweiten Maschine 25 Prozent seines Gesamtwochenlohnes. Dauert diese Beschäftigung weniger als eine Woche, so gebührt der aliquote Teil, mindestens aber die Bezahlung für einen Tag.
- 2.** Den Druckern an diesen Maschinen sind die notwendigen Helfer zur Verfügung zu stellen.
- 2.** Halbautomaten und Handdrucktische können von Helfern bedient werden. Diese erhalten den Helferlohn C.

ABSCHNITT 6 – VERVIELFÄLTIGER (DRUCKER NACH EINFACHEN VERFAHRENSARTEN)

§ 15 Maschinenbedienung

Zur Bedienung der Kleindruckmaschine bis zum Papierformat 36 × 52 cm können Helfer verwendet wer-

den. Diese Dienstnehmer erhalten den Lohn der Lohn-tabelle für Drucker nach einfachen Verfahrensarten.

§ 16 Druckplattenherstellung

1. Für sämtliche Arbeiten mit vorbeschichteten Platten können Helfer herangezogen werden.

2. Diese Dienstnehmer erhalten im ersten Jahr ihrer Tätigkeit den Lohn für angelernte Dienstnehmer der

Stufe I. Nach dem ersten Jahr erhalten diese Dienstnehmer den Lohn der Stufe B/II und nach dem zweiten Jahr den Lohn der Stufe B/III der Lohntabelle für Drucker nach einfachen Verfahrensarten.

§ 17 Vervielfältigungs- und Abziehapparate

An jenen Apparaten, die im einfachen Verfahren (Matrizen) Drucksachen herstellen, können angelernte Dienstnehmer Verwendung finden.

§ 18 Kopierer (elektrostatische Drucker)

Dienstnehmer, die Kopierer (elektrostatische Drucker) bedienen, erhalten den Lohn für Helferarbeiten

A der Lohntabelle für Drucker nach einfachen Verfahrensarten.

ABSCHNITT 7 – ZUSATZAGGREGATE

§ 19 Bedienung der Zusatzaggregate

1. Werden an Rollenoffsetmaschinen, Hochdruckrotationsmaschinen, Tiefdruckrotationsmaschinen sowie Flexodruckrotationsmaschinen für Akzidenz-, Zeitungs- und Zeitschriftendruck Arbeitsvorgänge, wie Längs- und Querschneiden im Schuppenstrom, Falzen, Heften, Kleben, Nummerieren, Paketausleger udgl integriert bzw im unmittelbaren Bereich des Aus-

legers taktgebunden angeschlossen, so sind diese direkt von der Bedienungsmannschaft der Rotationsmaschine zu bedienen und zu überwachen.

Für andere taktgebunden angeschlossene Fertigungsstraßen im Sinne der Facharbeiterlohngruppe D der Sonderbestimmungen für Buchbinderei und Weiterverarbeitung sind die notwendigen Fach- bzw Hilfs-

kräfte zusätzlich zur Bedienungsmannschaft der Rotationsmaschine einzusetzen.

2. Für die Dienstnehmer nach Punkt 1, 2. Absatz, gelten die Sonderbestimmungen für Buchbinderei und Weiterverarbeitung.

Fachkräfte (grafische Facharbeiter, Buchbinder, Facharbeiter der Kategorie fremde Berufe) erhalten für das Einstellen und Überwachen solcher Fertigungsstraßen (Maschinengruppen) den Facharbeiterlohn

der Stufe D (Lohntabelle Buchbinderei und Weiterverarbeitung).

Helfer erhalten für das Umstellen und Bedienen solcher Maschinengruppen den Helferlohn der Stufe D (Lohntabelle für Buchbinderei und Weiterverarbeitung).

Helfer, die lediglich die fertigen Produkte an der Auslage wegnehmen, erhalten den Helferlohn der Stufe C (Lohntabelle für Buchbinderei und Weiterverarbeitung).

VEREINBARUNG ZUM ENTFALL DER „STAUBZULAGE“

Bei Vorhandensein folgender Ausstattungen an Druckmaschinen mit „Spritzapparat (Druckbestäuber)“

- Hauben-Absaugung über der Auslage oder
- Puder-Rückführungssystem oder
- Ionisierungs-Bestäuber oder
- andere Einrichtungen zur Reduzierung eines „Pudernebels“ im Bereich der Auslage

und der Unterschreitung eines Wertes an Gesamtstaub von 1 mg/m^3 im Druckbetrieb sind jedenfalls die Umstände für den Entfall der Schmutzzulage (Staubzulage) im Sinne des § 3 Punkt 3 Sonderbestimmungen Druck gegeben. Der paritätischen technischen Kommission der Kollektivvertragsgemeinschaft sind die Nachweise vorzulegen.

Der Wert von 1 mg/m^3 gilt für Anträge, die ab 1. Jänner 1997 gestellt werden.

Für die Messung des Gesamtstaubwertes gelten folgende Bedingungen:

Messmethode: Ermittlung des Gesamtstaubes durch ein Probenahmesystem für ortsfeste Messungen. Die Ansauggeschwindigkeit muss mindestens $1,25 \text{ m/sec.} \pm 10\%$ in der Ansaugöffnung betragen. Als Messfilter können Membranfilter mit einer Porengröße von $8 \mu\text{m}$ oder Glasfaserfilter binderfrei verwendet werden. Die Auswertung erfolgt gravimetrisch (nach dem Gewichtsprinzip) mittels einer amtlich geeichten Präzisionswaage (zB Staubmessgerät VC 25, G, Fa. Ströhlein, BRD, Glasfaserfilter, 150 mm, binderfrei).

Messdauer: Die Mindestmessdauer muss zwei Stunden (bei Plakaten vier Stunden) betragen, in denen max. 25% Umrüstzeiten enthalten sein dürfen. Es ist auf übliches maschinen- und betriebsspezifisches Arbeiten zu achten.

Messort: Das stationäre Staubmessgerät muss in höchstens 1 m Entfernung rechts oder links vor der Auslage während der gesamten Messdauer aufgestellt sein. Wurden mehrere Maschinen mit einer technischen Ausstattung zur Verminderung der Beeinträchtigung der Dienstnehmer durch den Spritzapparat (Druckbestäuber) versehen, so genügt eine Messung an der Maschine mit dem größten Papierformat und der größten Anzahl von Druckwerken.

Messinstitute: Zur Messung sind unabhängige Stellen, wie zB die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, das Arbeits- und Sozialmedizinische Zentrum Mödling, das Arbeitsmedizinische Zentrum Hall in Tirol bzw andere von der Paritätischen Technischen Kommission der Kollektivvertragsgemeinschaft anerkannte Institute heranzuziehen.

Kontrollmessungen: Bei Ersatz- oder Neuinvestitionen bzw bei Verminderung des Wirkungsgrades der Anlagen zur Staubbminderung (zB durch Veralterung), sind neue Messungen vorzunehmen. Der Betriebsrat ist vom Zeitpunkt der Messung zeitgerecht zu informieren.

SONDERBESTIMMUNGEN TIEFDRUCK

Gültig ab 1. Jänner 1997

§ 1 Facharbeit

1. Dienstnehmer des Bereiches Tiefdruckformenherstellung und Tiefdruck können im Hoch- und Flachdruck beschäftigt werden. Dienstnehmer der Druckformenherstellung für den Hoch- und Flachdruck können im Einverständnis mit dem Betriebsrat in der Tiefdruckformenherstellung verwendet werden.

2. In der Montage können alle Facharbeiter des grafischen Gewerbes verwendet werden.

3. Zum Tiefdruckmaschinenmeister können Drucker und Flachdrucker ausgebildet werden. Die Umschulungszeit beträgt 13 Wochen. Über diese Umschulung ist dem Dienstnehmer ein Zeugnis auszustellen.

§ 2 Tiefdruckformenherstellung (Ganzseiten-Montage-, Retusche- und Gravierssysteme)

1. Die Bedienung von elektronischen Gravierssystemen obliegt grafischen Facharbeitern der Sparten Tiefdruckformenhersteller, Druckformtechniker, Reproduktionstechniker und Druckvorstufentechniker beziehungsweise Reprofotografen und Lithografen.

2. Als Gravierssystem wird

- a) die Kombination je einer Abtast- und Graviermaschine und/oder
- b) die direkte Linie EBV-System – Graviermaschine bezeichnet.

3. In allen Fällen der Installation von nur einem oder zwei Gravierssystemen sind daran zwei grafische Facharbeiter (siehe Punkt 1) zu beschäftigen. Ansonsten ist pro Gravierssystem ein grafischer Facharbeiter zu beschäftigen.

Ab sieben Gravierssystemen kann die Besetzung durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, wobei von der 1 : 1-Besetzung nach unten abgewichen werden kann.

Werden Kombinationen von einer Abtastmaschine mit mehreren Graviermaschinen oder werden von EBV-Systemen ferngesteuerte Graviermaschinen eingesetzt, so kann die Besetzung durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, wobei auch von obiger Regelung nach unten abgewichen werden kann.

4. Schichtführer, die überwiegend Aufsichts- und Leitungsfunktionen ausüben, sowie Qualitätskontrolleure zählen, sofern sie nicht tatsächlich an Gravierssystemen arbeiten, nicht zu den unter Punkt 2 genannten Beschäftigten. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn die genannten Personen verhinderte Dienstnehmer an Gravierssystemen vertreten.

§ 3 Bedienung von Tiefdruckmaschinen

1. Laufen Mehrfarben-Tiefdruckrotationsmaschinen in einer Richtung, dann sind sie wie folgt zu bedienen: bis zu zwei Druckwerke von einem Tiefdruckmaschinenmeister, bis zu fünf Druckwerke von zwei Tiefdruckmaschinenmeistern, bis zu zehn Druckwerke von drei Tiefdruckmaschinenmeistern. Für je zwei weitere Druckwerke ist zusätzlich ein Tiefdruckmaschinenmeister erforderlich.

2. Tiefdruckrotationsmaschinen mit sechs Druckwerken und einer Breite des Druckzylinders über 175 cm bis 235 cm sind von drei Maschinenmeistern zu bedienen.

Bedienen drei Tiefdruckmaschinenmeister sieben oder acht Druckwerke in einem Format über 175 cm bis 235 cm Zylinderbreite, dann erhalten sie eine Zulage von je 30 Prozent ihres Gesamtlohnbesatzes pro Woche. Dauert diese Beschäftigung weniger als eine

Woche, so erhalten sie den aliquoten Teil, zumindest aber die Bezahlung für einen Arbeitstag.
Für je zwei weitere Druckwerke ist zusätzlich ein Tiefdruckmaschinenmeister erforderlich.

3. Wird an einer Tiefdruckmaschine mit einer Breite des Druckzylinders von 175 cm oder weniger nur mit drei Werken gedruckt und bedient ein Tiefdruckmaschinenmeister diese drei Werke allein, so gebührt ihm pro Woche für die Bedienung des dritten Druckwerkes eine Zulage von 30 Prozent seines Gesamtwochenlohnes. Dauert diese Beschäftigung weniger als eine Woche, so erhält er den aliquoten Teil, zumindest aber die Bezahlung für einen Arbeitstag.

4. Wird an einer Tiefdruckmaschine mit einer Breite des Druckzylinders von 175 cm oder weniger nur mit fünf Werken gedruckt und bedienen zwei Tiefdruckmaschinenmeister diese fünf Druckwerke, gebührt ihnen pro Woche für die Bedienung des fünften Druckwerkes eine Zulage von je 15 Prozent ihres Gesamtwochenlohnes. Dauert diese Beschäftigung weniger als eine Woche, so erhalten sie den aliquoten Teil, zumindest aber die Bezahlung für einen Arbeitstag.

5. Bedienen drei Tiefdruckmaschinenmeister an einer Tiefdruckmaschine mit einer Breite des Druckzylinders von 175 cm oder weniger neun oder zehn Werke, so gebührt ihnen pro Woche eine Zulage von je 30 Prozent ihres Gesamtwochenlohnes. Dauert diese Beschäftigung weniger als eine Woche, so erhalten sie

den aliquoten Teil, zumindest aber die Bezahlung für einen Arbeitstag.

6. Tiefdruckrotationsmaschinen mit sechs Druckwerken und einer Breite des Druckzylinders über 235 cm bis 295 cm sind von vier Maschinenmeistern zu bedienen.

Bedienen vier Tiefdruckmaschinenmeister sieben oder acht Druckwerke in einem Format über 235 cm bis 295 cm Zylinderbreite, dann erhalten sie eine Zulage von je 25 Prozent ihres Gesamtwochenlohnes pro Woche. Dauert diese Beschäftigung weniger als eine Woche, so erhalten sie den aliquoten Teil, zumindest aber die Bezahlung für einen Arbeitstag.

Für je zwei weitere Druckwerke ist zusätzlich ein Tiefdruckmaschinenmeister erforderlich.

7. Die Bedienung von Tiefdruckrotationsmaschinen mit einem Format von mehr als 295 cm ist durch Betriebsvereinbarung, aufbauend auf der Regelung von Tiefdruckrotationsmaschinen im Format über 235 cm bis zu 295 cm festzulegen.

8. Im Bogentiefdruck gilt das Einmaschinensystem.

9. An Tiefdruckrotationsmaschinen ist die erforderliche Anzahl von Helfern zu beschäftigen.

10. Im Verpackungsdruck können durch Betriebsvereinbarung von den Besetzungsvorschriften dieses Paragraphen abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 4 Zusatzurlaub

1. Einen jährlichen Zusatzurlaub im Ausmaß von zwei Werktagen erhalten:

Tiefdruckätzer und deren Helfer,
Aufkupferer und Zylinderschleifer,
Tiefdruckretuscheure (ohne Positivretuscheure),
Tiefdruckmaschinenmeister und deren Helfer.

2. Bei Einführung eines Zusatzurlaubes durch Gesetz oder Verordnung für die in Punkt 1 genannten Dienstnehmer wird der kollektivvertragliche Zusatzurlaub auf diesen angerechnet.

§ 5 Arbeitskleidung

Ätzern und deren Helfern, Aufkupferern und Zylinderschleifern werden jährlich, wenn erforderlich, bis zu zwei Arbeitskleidungen beigestellt. Reproduktionsfotografen, Druckformtechnikern, Reproduktionstechnikern und Montierern wird jährlich eine Arbeitskleidung beigestellt. Retuscheure erhalten eine Arbeitskleidung nach Bedarf. Ätzer und deren Helfer haben Anspruch auf Arbeitsschuhe und Schutzschürzen.

Allen an den Tiefdruckmaschinen beschäftigten Maschinenmeistern und deren Helfern werden jährlich zwei Arbeitskleidungen zur Verfügung gestellt. Die Reinigung dieser Arbeitskleidung und Schutzschürzen in der Tiefdruckformenherstellung geht zu Lasten des Dienstgebers.

§ 6 Schmutz- und Gefahrenzulage

Aufgrund der Benzolverordnung vom 28. März 1934, BGBl Nr 205, gelten 20 Prozent von den kollektivvertraglichen Wochenlöhnen der Tiefdrucker und der

Tiefdruckkätzer und deren Helfer als Schmutz- und Gefahrenzulage.

SONDERBESTIMMUNGEN BUCHBINDEREI

Gültig ab 1. Jänner 1997

§ 1 Allgemeine Bestimmungen

1. Für Tätigkeiten in den Facharbeiterlohngruppen A bis D sind in erster Linie gelernte Buchbinder heranzuziehen.

Wenn Helfer zu den in den Lohngruppen A bis D bezeichneten Arbeiten herangezogen werden, haben diese auf den jeweiligen Facharbeiterlohn Anspruch.

2. Dienstnehmer, die Druckbogen weiterverarbeiten, welche mit Karbon versehen sind, erhalten als Schmutzzulage einen Normalstundenlohn.

3. Für Arbeiten, die im Auftrag des Dienstgebers während der Arbeitszeit außerhalb der Betriebsstätte durchzuführen sind, ist bis zu einem Höchstausmaß von 12 Wochen ein Zuschlag von 30 Prozent vom Gesamtstundenlohn zu bezahlen.

Bei vom Betrieb verursachten Reklamationsarbeiten beträgt dieser Zuschlag 12 Prozent vom Gesamtstundenlohn.

Wird der Dienstnehmer zu solchen Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit veranlasst, so ist der Überstundenzuschlag vom Gesamtstundenlohn zu bezahlen.

Erwachsen dem Dienstnehmer zusätzliche Fahrtkosten, so sind diese zu vergüten.

4. Bei Zusammentragautomaten, die die Bedienung von mehr als vier Stationen notwendig machen oder zulassen, sind betriebliche Vereinbarungen zu treffen.

5. Bei Maschinen, die ständig von mehreren Dienstnehmern gleichzeitig und ununterbrochen bedient werden müssen (zB Sammelhefter mit Handanlage), gebührt allen Dienstnehmern außer der gesetzlichen Ruhepause einmal täglich 1/4 Stunde bezahlte Pause nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von 2 1/2 Stunden.

6. Dienstnehmer, welche an Maschinen tätig sind, erhalten einmal jährlich eine entsprechende Arbeitskleidung.

§ 2 Lohngruppen

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 Einstellaufwand, welcher selbstständiges Arbeiten und umfängliche Maschinenkenntnisse erfordert.

ÜBERWACHEN umfasst die Kontrolle der Maschine und der daran beschäftigten Mitarbeiter 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.

Facharbeiter

Lohngruppe A:

Einstellen und Bedienen folgender Maschinen:

Buchrückenrundemaschinen

Deckelschrägmaschinen

Lackiermaschinen ab 65 cm Walzenlänge

Schüttelmaschinen ab 5400 cm² Papierformat

Stauchfalzautomat sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Walzenlänge unter 70 cm

Zusammentragautomaten für Einzelblätter

Buchbinderische Teilarbeiten von Hand:

Buchblock und Broschüren leimen

Bücher einhängen und anpappen

Broschüren einhängen ab 101 Blätter

Decken machen

Handvergolden

Kapitalen und hinterkleben

Kaschierarbeiten über 1750 cm² (ausgenommen Spiele)

Landkarten schneiden und nass spannen

Mappen machen (ausgenommen leichte Mappen, zB Flügelmappen, Schnellhefter)

Schnitte machen

Rastrierer

Lohngruppe B:

Einstellen, Überwachen und Bedienen sonstiger Maschinen:

zB Kalandr ab 50 cm Bahnbreite

Perforierautomaten

Prägepressen

Sammelhefter ohne Trimmer

sonstige motorisch betriebene Schneidemaschinen

Schutzschlagumlegemaschinen

Stanzautomaten

Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Walzenlänge ab 70 cm

Zusammentragautomaten für die Buch- und Broschürenfertigung

Rastrierer an einer Kopfeindruckmaschine

Sortimentsbuchbinder

Lohngruppe C:

Einstellen, Überwachen und Bedienen einer hochwertigen Maschine:

zB Bucheinhängemaschine

Deckenmachmaschine

Dreimessermaschine

HF-Schweiß- und Appliziermaschine

Klebebindeautomat

Prägeautomat

Rotationsgummiermaschine

Schneidemaschine mit einer Schnittlänge ab 120 cm

Schreibhefteautomat

Lohngruppe D:

Einstellen und Überwachen von Maschinengruppen, Vorarbeiter:

zB Buch- und Broschürenfertigungsstraßen

Umstellen und Bedienen von zwei Maschinen der Facharbeiterlohngruppe C

Maschinenführer an Sammelheftern mit Trimmern

Fertigungsstraßen nach § 19 SB DRUCK (Zusatzaggregate an Rotationsmaschinen)

Zähl-, Paketier-, Etikettier- und Adressiermaschinengruppen (nicht bei Einzelmaschinen)

Vorarbeiter sind solche Dienstnehmer, die einer Arbeitsgruppe vorstehen, für eine einwandfreie Arbeitsweise verantwortlich sind und die richtige Einstellung von Maschinengruppen zu überwachen haben.

Helper

Lohngruppe A:

Helper im ersten Jahr der Tätigkeit

Lohngruppe B:

Umstellen und Bedienen von einfachen Maschinen:

zB Anleim- und Klebemaschinen

Lumbeckmaschinen

Perforiermaschinen

Schüttelmaschinen unter 5400 cm² Papierformat

sonstige Falz- und Heftmaschinen

Bedienen von Maschinen der Facharbeiterlohngruppe A und B

Broschüren einhängen unter 101 Blätter

Revidieren von Wertzeichen

Zusammentragen manuell

Lohngruppe C:

Helper, sofern nicht anders einzustufen

Wegnehmen von fertigen Produkten an Fertigungsstraßen nach § 19 DRUCK (Zusatzaggregate an Rotationsmaschinen)

Lohngruppe D:

Umstellen und Bedienen von hochwertigen Maschinen:

zB Heftautomaten

Registerschneidemaschinen

Stauchfalzautomaten

Maschinengruppen nach § 29 SB DRUCK (Zusatzaggregate an Rotationsmaschinen)

Zähl-, Paketier-, Etikettier- und Adressiermaschinengruppen (nicht bei Einzelmaschinen)

Umstellen und Bedienen von Maschinen der Facharbeiterlohngruppen C und D.

§ 3 Bedienung von Zusatzaggregaten

1. Für Dienstnehmer, die Zusatzaggregate an Rotationsmaschinen im Sinne des § 29 Sonderbestimmungen Druck einstellen, überwachen, umstellen oder bedienen, gelten die Sonderbestimmungen für Buchbinderei und Weiterverarbeitung.

Fachkräfte (grafische Facharbeiter, Buchbinder, Facharbeiter der Kategorie fremde Berufe) erhalten für das Einstellen und Überwachen solcher Fertigungsstraßen (Maschinengruppen) den Facharbeiterlohn der Stufe D (Lohntabelle für Buchbinderei und Weiterverarbeitung).

Helfer erhalten für das Umstellen und Bedienen solcher Maschinengruppen den Helferlohn der Stufe D (Lohntabelle Buchbinderei und Weiterverarbeitung). Helfer, die lediglich die fertigen Produkte an der Auslage wegnehmen, erhalten den Helferlohn der Stufe C (Lohntabelle Buchbinderei und Weiterverarbeitung).

2. Dienstnehmer, die an Zähl-, Paketier-, Etikettier- und Adressiermaschinengruppen (nicht bei Einzelma-

schinen) mit dem Einstellen und Überwachen beschäftigt sind, erhalten den Facharbeiterlohn der Stufe D (Lohntabelle Buchbinderei und Weiterverarbeitung). Das Umstellen und Bedienen solcher Anlagen kann von Helfern durchgeführt werden. Diese erhalten den Lohn der Helferlohngruppe der Stufe D (Lohntabelle Buchbinderei und Weiterverarbeitung).

§ 4 Bedienung von Rollencollatoren

Rollencollatoren sind von Maschinenmeistern (Buchbindern, Druckern, Flach-, Hoch-, Sieb- oder Tiefdruckern) zu bedienen.

Für das Einstellen, Überwachen und Bedienen von Rollencollatoren erhält der Maschinenmeister den Facharbeiterlohn der Stufe B/III (Lohntabelle Buchbinderei und Weiterverarbeitung).

SONDERBESTIMMUNGEN TAGESZEITUNGEN

Gültig ab 1. Jänner 2010

§ 1 Allgemeines

1. Als Tageszeitung gilt jede periodische Druckschrift, die mindestens viermal in der Kalenderwoche erscheint und die Wesensmerkmale einer Tageszeitung trägt.

Eine Tageszeitung kann bis zu siebenmal pro Kalenderwoche erscheinen beziehungsweise hergestellt werden.

Die Produktion von nichtzeitungseigenen Werbebeilagen unterliegt nicht den Sonderbestimmungen für Tageszeitungen und Montagfrühblätter.

2. Erscheint eine Tageszeitung an sieben Tagen der Kalenderwoche, so wird die am Sonntag produzierte Ausgabe nach den Bestimmungen des § 13 TZ hergestellt. Analog gilt das auch für an Feiertagen produzierte Ausgaben solcher Tageszeitungen. Bei dieser Produktion dürfen weder Satz noch Montagen oder Platten in andere Ausgaben der gleichen Tageszeitung oder in andere Tageszeitungen übernommen werden.

3. Werden die Vorarbeiten zu Ausgaben einer solchen Zeitung nach § 13 TZ zu Tageszeitungsbestimmungen durchgeführt, so können Satz in jeder Form und Menge sowie Montagen und Platten in andere Ausgaben der gleichen Tageszeitung übernommen werden.

4. Wird vom Personal einer Tageszeitung, die an weniger als an sieben Tagen einer Kalenderwoche erscheint, eine Produktion an Sonn- oder Feiertagen verlangt, so sind die daran beschäftigten Dienstnehmer lohn- und arbeitsrechtlich laut § 10 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 § 13 TZ anzuwenden.

5. Die Betriebsleitung bestimmt, an welchen Tagen der Kalenderwoche eine Tageszeitung erscheint beziehungsweise hergestellt wird.

6. Publikationen, die aus Anlass von Messen, Kongressen, Konferenzen, Ausstellungen und Ähnlichem und nicht länger als vier Kalenderwochen in zusammenhängender Folge erscheinen, unterliegen nicht diesen Sonderbestimmungen.

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

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

8. Bei Bedienung von zwei Belichtungseinheiten und/oder EDV-Systemen gebührt dem Dienstnehmer wöchentlich ein Zuschlag von 15 Prozent des Facharbeiterlohnes der Stufe B/III (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck).

(Abs 8 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

9. entfällt (Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

10. Amtliche Verlautbarungen des Staates, der Länder und Gemeinden, Aufrufe und Ähnliches sowie sämtliche Inserate, wobei festgelegt wird, dass die Theater- und Kinoanzeigen als Inserate gelten, können von einer Tageszeitung in die andere übernommen werden, sofern die Zeitungen in der gleichen Druckerei hergestellt werden.

Ebenso können von den oben angeführten Publikationen und Inseraten hergestellte Filme von einer Tageszeitung zur anderen verwendet werden.

11. § 10 Punkt 6 SB Druck findet Anwendung.

§ 1a entfällt

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 2 Kopfblätter beziehungsweise Regionalausgaben von Tageszeitungen

1. Es ist gestattet, aus einer im gleichen Betrieb hergestellten Tageszeitung (Stammblatt) durch Änderung des Titelkopfes Kopfblätter herzustellen. Diese Kopfblätter müssen im Impressum als solche kenntlich gemacht werden.

2. Es ist statthaft, von einer Tageszeitung (Stammblatt) im gleichen Betrieb Regionalausgaben ohne Veränderung des Zeitungskopfes (Platzierung, Gestaltung, Farbe usw.) herzustellen.

Diese Regionalausgaben können zusätzlich gekennzeichnet werden.

§ 3 Extraausgaben und Ersatzausgaben

1. Für die Herstellung von Extraausgaben außerhalb der normalen Arbeitszeit wird je angefangener Stunde ein Gesamtstundenlohn plus 50 Prozent 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 aufgewendete Arbeitszeit noch ein Gesamtstundenlohn plus 50 Prozent für den Weg.

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

2. Für die in der Zeit zwischen 1 Uhr und 7 Uhr hergestellte Extraausgabe ist ein Zuschlag von 100 Prozent 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.

4. Für Ersatzausgaben nach Konfiskationen gelten obige Bestimmungen sinngemäß.

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

1. Die Herstellung von zeitungseigenen Beilagen, ein- und mehrfarbigen Umschlägen oder Teilen einer Tageszeitung im Stammbetrieb unterliegt diesen Sonderbestimmungen.

2. Ausgenommen von der Bestimmung des Punktes 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 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der entsprechenden Sparte zusätzlich zu ihrem bisherigen Lohn.

Dauert die Beschäftigung weniger als eine Woche, so gebührt der aliquote Teil, mindestens aber die Bezah-

lung für einen Tag. § 9 Punkt 3 MV gilt in diesem Fall nicht.

Dieser 30-prozentige Zuschlag wird nur bei Berechnung des Nachtzuschlages nicht herangezogen. Dadurch sind auch die §§ 8 (Arbeitszeit) und 11 (Freie Tage) TZ abgegolten.

Bei dieser Produktion ist Schichtarbeit im Sinne des § 15 MV gestattet.

3. Wird ein Dienstnehmer bei Fünftagewoche an Samstagen bei dieser Produktion beschäftigt, so erhält er außer der angeführten Bezahlung für die seine wöchentliche Arbeitszeit überschreitenden Stunden einen 50-prozentigen Überstundenzuschlag.

§ 5 Teilweise Produktionen von Tageszeitungen in einem anderen Betrieb

1. entfällt (Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)
2. entfällt (Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)
3. entfällt (Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)
4. Die Herstellung von zeitungseigenen Beilagen (ein- oder mehrfarbig) oder des Umschlages einer Tages-

zeitung oder eines Bestandteiles bzw einer Teilaufgabe einer Tageszeitung ohne Berücksichtigung des Druckverfahrens außerhalb des Zeitungsbetriebes unterliegt nicht dieser Sonderbestimmung.

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 5a TV-Beilagen

1. Auf die Herstellung einer zeitungseigenen TV-Beilage (auch mit Radioprogramm) finden die Sonderbestimmungen Tageszeitungen Anwendung.
2. Ein und derselbe Dienstnehmer darf für die Herstellung einer für mehrere Tageszeitungen gemeinsamen TV-Beilage nur dann verwendet werden, wenn in jenen Betrieben, die bisher den Hauptteil der Tageszeitung hergestellt haben bzw herstellen, zwingend Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Diese Betriebsvereinbarungen haben zu enthalten:
 - a) Einen Kündigungsschutz für die bisher an der Produktion einer TV-Beilage in jenem Betrieb beteiligten Dienstnehmer, in dem bisher der Hauptteil der jeweiligen Tageszeitung hergestellt wurde bzw wird. Zusätzlich sind auch andere arbeitsplatzsichernde Maßnahmen (zB: Anbot zumutbarer Arbeitsplätze im Sinne der SB DVB, § 15 Punkt 4) können vereinbart werden.
 - b) Eine Einkommenssicherung für die in lit a) genannten Dienstnehmer.

Der Kündigungsschutz gem Punkt 2. lit a) dieses Paragraphen erlischt in folgenden Fällen: Einstellung der Tageszeitung; Einstellung der TV-Beilage; Betriebseinstellung.

Fallen wesentliche Auftragsbestandteile (außer der TV-Beilage) weg, so ist das Unternehmen berechtigt, vom zuständigen Betriebsrat Verhandlungen über etwaige Kündigungsnotwendigkeiten zu verlangen. Diese Betriebsvereinbarungen sind den Kollektivvertragsparteien vor deren Unterzeichnung zur Kenntnis zu bringen.

3. Die in diesen Sonderbestimmungen festgelegten Einsetzbeschränkungen der Dienstnehmer entfallen für die Herstellung von TV-Beilagen, sofern Punkt 2 erfüllt ist. Die entsprechenden Paragraphen dieser Sonderbestimmungen treten für TV-Beilagen außer Kraft. Besteht ein Anspruch auf die Zulage nach § 4 dieser Sonderbestimmungen, so gebührt jeweils nur ein Zuschlag, und zwar bei unterschiedlicher Höhe (30 oder 35 %) der höhere.

§ 6 Unterhaltungsbeilage

Wenn eine Unterhaltungsbeilage in einem Betrieb in Fortsetzung der eigenen Zeitung unter Einhaltung dieser Sonderbestimmungen produziert wird, können

Teile der Auflage oder Filme an andere Zeitungen weitergegeben werden.

§ 7 Mehrere Ausgaben einer Tageszeitung

1. Wenn eine Tageszeitung mehrere Ausgaben mit demselben Haupttitel und mit verschiedenen Personalen in ein und derselben Druckerei produziert und

der Satz von einer Ausgabe in die andere ganz oder teilweise übernommen wird, so werden alle dabei beschäftigten Dienstnehmer lohn- und arbeitsrechtlich

gleich der Produktion der bei Nacht hergestellten Ausgaben behandelt.

2. Nur bei dieser Regelung können der produzierte Satz sowie die produzierten Platten und Filme auch für den Textteil ein- oder mehrmals in den weiteren Ausgaben Verwendung finden.

3. Die Arbeitszeit der Beschäftigten ist gemäß § 8 Punkte 3 und 4 dieser Sonderbestimmungen zu regeln, wobei Überschneidungen der Arbeitszeit der einzelnen Personale bis zu einer Stunde gestattet sind.

§ 8 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit der Metteure, Korrektoren, Revisoren, Dienstnehmer an Tastgeräten, an Gestaltungsbildschirmen für nichtstandardisierte Anzeigen, Abzieher, Anzeigenmetteure, Anzeigensetzer, EDV-Techniker und Software-Spezialisten, Manuskriptvorbereiter (Koordinator)* für Anzeigen, Manuskriptvorbereiter (Koordinator)* für Text, Anzeigenmontierer, Montierer, Reproduktionsfotografen (Reproduktionstechniker, Druckformtechniker, Typografiker) für Bildaufnahme, Reproduktionsfotografen (Reproduktionstechniker, Druckformtechniker, Typografiker) für Seitenaufnahme, Operator (Satz), Kopierer (Druckformtechniker für Kopie, Reproduktionstechniker, Typografiker), Lithographen (Reproduktionstechniker für Farbauszugsherstellung), Scanneroperator, Druckformenhersteller, Druckvorstufentechniker, Hochdruckmaschinenmeister, Flachdruckmaschinenmeister, Flexodruckmaschinenmeister, Tiefdruckmaschinenmeister und der Helfer dieser Sparten beträgt wöchentlich 37 Stunden.

Eine Viertelstunde der täglichen Pause wird in die Arbeitszeit eingerechnet.

(Beide Absätze gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause gemäß § 13 MV um mehr als eine halbe Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer – ab 1. 1. 2010 – eine halbe Stunde der täglichen Pause in die Arbeitszeit einzurechnen; in diesem Fall besteht auf die gemäß § 13 MV bestehende Entschädigung für die Pausenverschiebung kein Anspruch.

Weiters entfällt der Anspruch auf Entgelt für eine Pausenverschiebung im Bereich Tageszeitung, sofern auf betrieblicher Ebene durch BV andere dem AZG entsprechende Regelungen für die Abhaltung einer Pause vor dem 1. 1. 2010 getroffen worden sind oder nach dem 1. 1. 2010 abgeschlossen werden.

(Beide Absätze gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

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

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

2. Bei überwiegender Bildschirmarbeit erhalten Dienstnehmer an Bildschirm-Arbeitsplätzen (zum Beispiel an Texteingabe-, -korrektur- und/oder -gestaltungsterminals, an elektronischen Text- und/oder Bildverarbeitungssystemen, an Ganzseiten-Montage- und -Retuschesystemen und an Layoutsystemen) täglich vor der Mittagspause oder der ihr gleichgestellten Pause nach Arbeitszeitgesetz beziehungsweise Kollektivvertrag eine bezahlte Pause von einer Viertelstunde (Vormittagspause) und nach der Mittagspause bzw der ihr gleichgestellten Pause eine weitere bezahlte Pause von einer Viertelstunde (Nachmittagspause).

Eine überwiegende Bildschirmarbeit liegt dann vor, wenn vom Dienstnehmer mehr als die halbe vormittägige Arbeitszeit bzw mehr als die halbe nachmittägige Arbeitszeit am Bildschirm gearbeitet wird.

Die vereinbarten Pausen sollen die Arbeitszeit in zeitlich möglichst gleichen Abständen unterbrechen.

Diese bezahlten Pausen dürfen nicht zu einer Pause zusammengezogen werden, dürfen nicht zur Herbeiführung eines früheren Arbeitsendes dienen und nicht in Geld abgegolten werden.

Werden an einem arbeitsfreien Tag Überstunden geleistet, so ist dieser Punkt sinngemäß anzuwenden.

Bei Vorliegen anerkannter arbeitsmedizinischer Erkenntnisse werden über vorgenannte Bestimmungen neue Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragsparteien aufgenommen.

Werden durch Gesetz oder Verordnung, durch Gericht oder Verwaltungsbehörden (zB Arbeitsinspektorat) bezahlte Pausen für Bildschirmarbeit im gleichen oder höheren Ausmaß wie in diesem Paragraphen vorgeschrieben, so finden die Bestimmungen dieses Punktes in solchen Fällen keine Anwendung mehr.

Die Nachmittagspause bzw die ihr gleichgestellte Pause entfällt bei Inkrafttreten einer 35-Stunden-Arbeitswoche.

3. Die Arbeitszeit ist täglich die gleiche. Für die Produktion von Tageszeitungen findet § 12 Punkt 5 MV keine Anwendung.

In jeder Sparte müssen Arbeitszeit und Arbeitszeitbeginn täglich gleich sein. Eine Überschneidung der Ar-

beitszeit ist täglich bis zu einer halben Stunde gestattet.

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.

Für jede vor dem betrieblich festgesetzten Arbeitszeitbeginn geleistete Stunde erhält der Dienstnehmer zusätzlich 50 Prozent seines Gesamtstundenlohnes. Für jede angefangene halbe Stunde ist der fünfzigprozentige Zuschlag auf den halben Gesamtstundenlohn zu bezahlen.

Auch bei vorverlegten Arbeitszeiten können Überstunden im Anschluss an das Arbeitszeitende geleistet werden. Diese sind laut § 9 dieser Sonderbestimmungen zu entlohnen.

4. Erscheint bei irgendeiner Kategorie die Arbeitszeit nicht ausgenützt, so kann sie durch einschlägige Arbeiten aus dem Werkbetrieb ausgefüllt werden.

5. Die tägliche Arbeitszeit ist ungeteilt zu absolvieren und darf nur durch die gesetzlich und kollektivvertraglich vorgesehenen Pausen unterbrochen werden. Für die in den verschiedenen Sparten beschäftigten Helfer gilt jeweils die gleiche Arbeitszeit.

6. Wird außerhalb der betrieblich festgesetzten Zeitungsarbeitszeit produziert, so darf sich die normale

Arbeitszeit der Dienstnehmer der gleichen Sparte nicht mehr als um eineinhalb Stunden täglich überschneiden.

Bei Operatoren darf die Überschneidung jedoch bis zu zwei Stunden betragen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Festsetzung der Arbeitszeiten nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG ist anzuwenden.

Diese Dienstnehmer sind lohn- und arbeitsrechtlich den bei Nacht in ihrer Sparte Beschäftigten gleichzustellen.

Der vorstehende Absatz gilt nicht für den Bereich des Einsatzes von integrierten Texterfassungssystemen im Sinne des Kollektivvertrages vom 11. Mai 1981 (ITS-Vertrag) beziehungsweise Zusatzvereinbarung zum ITS-Vertrag vom 29. Mai 1989.

7. Am Karsamstag, Pfingstsonntag, 24. Dezember und 31. Dezember (§ 12, Punkt 12 MV und § 6 Punkt 10 TA gilt nicht für Tageszeitungen) wird die Arbeitszeit um je zwei Stunden verkürzt.

8. Teilzeitbeschäftigung ist unstatthaft.

**) In den Tätigkeitsbereich des Manuskriptvorbereiters (Koordinators) können folgende Aufgaben fallen:*

- Kontrolle der Manuskriptanlieferungstermine
- Prüfung des Manuskriptes auf Vollständigkeit
- Auszeichnung der Manuskripte
- Klärung typografischer Unklarheiten
- Klärung allfälliger grammatikalischer und orthografischer Fehler
- Klärung schwer lesbarer handschriftlicher Manuskripte
- Verteilung der Manuskripte innerhalb der Texterfassung

§ 9 Überstunden

1. Als Überstundenentgelt ist für jede geleistete Überstunde der Gesamtstundenlohn zuzüglich eines Zuschlages von 50 Prozent zu bezahlen. Jede angefangene Viertel-Überstunde ist als Viertel-Überstunde zu vergüten.

2. Für jede Überstunde ist eine Arbeitsstunde in Freizeit zu entschädigen; der 50-prozentige Überstundenzuschlag wird in bar ausbezahlt.

Die Konsumierung der Freizeitstunden ist zwischen Dienstnehmer und Geschäftsleitung zu vereinbaren, wobei auf die betrieblichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen ist, und hat tages- oder wochenweise innerhalb eines 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.

§ 10 Sonn- und Feiertagsbestimmungen

1. Die Sonntagsruhe für alle bei der Produktion einer Tageszeitung beschäftigten Dienstnehmer beginnt Sonntag 6 Uhr und endet Montag 6 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 ge-

stattet, spartenweise bis zu zwei Stunden später zu beginnen.

3. Das Verbot der Arbeit am 1. Mai 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 siebenter 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. Jänner, Ostermontag, Pfingstmontag, 1. Mai, 25. und 26. Dezember. Arbeitsstunden an diesen Tagen sind nach den Bestimmungen für Sonntagsarbeit zu entschädigen.

7. Für jede Arbeitsstunde am 6. Jänner, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember und an den Feiertagen der Landespatrone (sofern diese gesetzliche Feiertage sind) ist neben dem regelmäßigen Entgelt gemäß Feiertagsruhegesetz (das bereits im Gesamtwochenlohn enthalten ist) ein Gesamtstundenlohn als Feiertagszuschlag zu bezahlen. Die gleiche Bezahlung gebührt für Arbeitsstunden am Karfreitag für Dienstnehmer, die folgenden Glaubensbekenntnissen angehören: Evangelische Kirche (HB und AB), der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

§ 11 Freie Tage

1. Außer den im Mantelvertrag für Arbeiter angeführten Feiertagen gebührt jedem bei der Herstellung von Tageszeitungen beschäftigten Dienstnehmer, dessen normale tägliche Arbeitszeit vor 18 Uhr endet, ein bezahlter freier Arbeitstag im Monat.

2. Der im Punkt 1 genannte Anspruch erhöht sich für Dienstnehmer, deren normale Arbeitszeit nach 18 Uhr endet, auf zwei 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 eine 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.

§ 12 Aushilfen innerhalb des Betriebes

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

2. Tageweise Aushilfen bis zu drei Arbeitstagen in einer Kalenderwoche werden folgendermaßen pro Aushilfsstag entlohnt: Zeitungsgesamtwochenlohn geteilt durch die jeweiligen Erscheinungstage der Zeitung in der Woche plus 10 Prozent 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 § 9 TZ 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 Fünftageweche an Samstagen zur Zeitungsaushilfe eingeteilt, so wird er gemäß Punkt 2 dieses Paragraphen ent-

lohnt. 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 Sechstageswoche 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 wö-

chentliche Arbeitszeit überschreitenden Stunden der eineinhalbfache Zeitungsgesamtstundenlohn zu bezahlen.

5. Wird bei Fünftageswoche im Werkbetrieb der Dienstnehmer tageweise von Montag bis Freitag gemäß § 12 TZ zur Aushilfe in der Inseratenabteilung eingeteilt, so werden ihm vom Werklohn nur die bei der Zeitung geleisteten Stunden in Abzug gebracht.

§ 13 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 an Sonn- oder Feiertagen (laut § 1 Punkte 2 und 3 dieser Sonderbestimmungen), 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 7 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.

3. 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 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 Prozent des Facharbeiterlohnes der Stufe B/III, der Helfer an Sonn- und Feiertagen zusätzlich 10 Prozent des Helferlohnes der Stufe D (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck) je Stunde.

Jede angefangene Stunde ist mit dem Zuschlag zu vergüten.

Durch diese zusätzliche Bezahlung darf sich die Arbeitsdauer gemäß Sonderbestimmungen für Tageszeitungen und Montagfrühblätter gemäß § 13 Punkt 4 nicht verlängern.

Ist eine Verlängerung dieser Arbeitszeit notwendig, so ist die Überschreitung nach Sonderbestimmungen für Tageszeitungen und Montagfrühblätter gemäß § 13 Punkt 15 zu bezahlen.

Für alle übrigen Sparten wird der Arbeitsbeginn aufgrund der Produktionserfordernisse einvernehmlich festgelegt.

4. Für Metteure (Manuskriptvorbereiter/Koordinator*) beträgt die Arbeitszeit 3 1/2 Stunden, für alle übrigen Dienstnehmer drei Stunden. EDV-Techniker und Software-Spezialisten, Systembediener (Operator) können eine Stunde vor dem Satzpersonal zur Wartung und Instandsetzung der Text- und Bild-Systeme mit der Arbeitszeit beginnen. Diese Stunde wird gemäß Punkt 15 dieses Paragraphen entlohnt.

5. Bei Herstellung von Kopfblättern oder Regionalausgaben ist § 2 TZ sinngemäß anzuwenden.

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

Fällt bei einer 5-Tage-Arbeitswoche ein Feiertag auf einen Freitag, so wird dem Dienstnehmer, dessen Arbeitszeit am Freitag beginnt und nach 24 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 § 13 Punkt 1 und Punkt 6, erster Absatz, angeführte bezahlte Freizeit abgegolten. Sollten Stunden über die betrieblich festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, tritt § 16 Punkt 2, 1. und 3. Absatz MV oder § 9 TZ in Kraft.

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

7. Jeder Dienstnehmer erhält bei einer Beschäftigung nach Punkt 1 dieses Paragrafen eine Entschädigung von 30 Prozent seines jeweiligen zuletzt bezogenen Normal- oder Gesamtwochenlohnes, ein Metteur erhält für seine Tätigkeit einen 15-prozentigen Zuschlag zu dieser Entschädigung.

Die Entschädigung gemäß obigen Absatzes ist in die Durchschnittsberechnung für den Urlaubszuschuss gemäß § 19 Punkt 4 MV und § 13 Punkt 1 TA und für den Weihnachtzuschuss gemäß § 20 Punkt 2 MV und § 14 Punkt 1 TA einzubeziehen.

8. Zur Berechnung der 30-prozentigen Entschädigung ist der jeweilige zuletzt bezogene Normal- oder Gesamtwochenlohn (§ 9 MV) der Vorwoche zugrunde zu legen. Wird mit der Produktion bereits am Sonntag begonnen, so ist somit jene Woche gemeint, zu welcher der Sonntag als siebenter Tag gehört.

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

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

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

12. Dienstnehmer, die nur zur Produktion nach Punkt 1 dieses Paragrafen aufgenommen wurden, erhalten für die entfallende Montagsruhe fünf Stunden nach dem ihnen gebührenden Kollektivvertragslohn bezahlt.

13. Wird an einem dem Sonntag gleichgestellten Feiertag produziert, so gebührt jedem Dienstnehmer noch ein Zuschlag von sechs Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Stufe A/I (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck).

14. Die Entschädigungen gemäß Punkt 7 dieses Paragrafen gliedern sich in 25 Prozent als Entschädigung für die tatsächlich geleistete Arbeit und je 150 Prozent von diesen 25 Prozent als Zuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit.

15. Dem Dienstnehmer wird bei Überschreitung der drei- bzw. dreieinhalbstündigen Arbeitszeit für jede angefangene Viertelstunde eine Entschädigung von einer halben Stunde bezahlt (jeweiliger Normal- oder Gesamtwochenlohn plus Entschädigung nach Punkt 7 dieses Paragrafen, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit des betreffenden Dienstnehmers = Stundenlohn).

**) In den Tätigkeitsbereich des Manuskriptvorbereiters (Koordinators) können folgende Aufgaben fallen:*

- Kontrolle der Manuskriptanlieferungstermine*
- Prüfung des Manuskriptes auf Vollständigkeit*
- Auszeichnung der Manuskripte*
- Klärung typografischer Unklarheiten*
- Klärung allfälliger grammatikalischer und orthografischer Fehler*
- Klärung schwer lesbarer handschriftlicher Manuskripte*
- Verteilung der Manuskripte innerhalb der Texterfassung*

SONDERBESTIMMUNGEN FREMDE BERUFE

Gültig ab 1. Jänner 1997

§ 1 Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit ergibt sich aus § 12 MV.
2. Sind Dienstleistungen so abweichend vom Mantelvertrag, dass dessen Bestimmungen nicht mehr ausreichen, so sind Dienstverträge schriftlich abzuschließen.
3. Wenn in die Arbeitszeit der Portiere regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die nach Punkt 1 zulässige wöchentliche Arbeitszeit um 20 Stunden verlängert werden, die tägliche Arbeitszeit darf in solchen Fällen zwölf, bei Arbeitnehmerinnen zehn Stunden nicht überschreiten. Diese Stunden werden abweichend von § 12 Punkt 14 MV nur mit dem Normalstundenlohn entlohnt. Für den Dienstnehmer günstigere innerbetriebliche Vereinbarungen werden dadurch nicht berührt.
4. Die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Sonn- oder Feiertagen ist neben der Entlohnung nach § 17 MV mit weiteren 100 Prozent Zuschlag auf den Gesamtstundenlohn je Stunde zu entschädigen.
5. Für Lenker und Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden. Für Lenker von Kraftfahrzeugen im Sinne des § 16 Abs 3 Z 1 AZG darf die Einsatzzeit auf 14 Stunden verlängert werden. Befinden sich 2 Lenker im Fahrzeug, darf die Einsatzzeit bis zu 16 Stunden täglich betragen. Für die Lenker von Kfz im Sinne des § 15a Abs 1 Z 1 AZG kann die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden dreimal wöchentlich auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Wird eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden eingehalten, kann diese Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens eine Stunde betragen müssen. Die Einsatzzeit kann in diesen Fällen durch Ruhezeit unterbrochen werden. Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt. Durch Betriebsvereinbarung bzw wenn kein Betriebsrat besteht durch Einzelvereinbarung kann die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen Ruhezeiten auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

§ 2 Löhne

1. Facharbeiter sind jene, die neben einer vollkommenen Berufsausbildung die ihnen übertragenen Arbeiten selbstständig ausführen. Diese erhalten den Facharbeiterlohn der Stufe B/III (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck).
2. Chauffeure mit einschlägiger Berufsausbildung (Kraftfahrzeugmechaniker), die auch tatsächlich mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, erhalten den Facharbeiterlohn der Stufe B/III (Lohntabelle Druckvorstufe und Druck).
3. Chauffeure ohne Berufsausbildung bzw Chauffeure mit einschlägiger Berufsausbildung, die nicht mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, erhalten den Helferlohn der Stufe D.
4. Chauffeure, die ein Kraftfahrzeug über vier Tonnen Nutzlast führen, erhalten 5 Prozent vom Kollektivvertragslohn als Tonnagezulage.
5. Qualifizierte Helfer sind jene Dienstnehmer, deren Tätigkeit eine Zweckausbildung oder ein systematisches Anlernen erfordert. Sie erhalten den Helferlohn der Stufe D.
6. Sonstige Helfer sind jene Dienstnehmer, die einfache Arbeiten verrichten, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können. Sie erhalten den Helferlohn der Stufe C.
7. Portiere und Bewachungsleute erhalten den Helferlohn der Stufe C.

8. BedienerInnen, die Büro- und Arbeitsräume reinigen, erhalten den Helferlohn der Stufe A.

Wenn Bedienerinnen nach Maurer- und Malerarbeiten zu diesen Reinigungsarbeiten herangezogen werden, erhalten sie 50 Prozent Zuschlag zu diesem Lohn.

§ 3 Arbeitskleidung

Angehörigen fremder Berufe, die aufgrund ihrer Arbeitstätigkeit einer besonderen Verunreinigung ausgesetzt sind oder deren Arbeitskleidung einem beson-

deren Verschleiß unterliegt, ist die für ihren Beruf übliche Arbeitskleidung einmal im Jahr vom Betrieb zur Verfügung zu stellen.

§ 4 Schmutzzulagen

Werden Facharbeiter mit nachfolgenden Arbeiten beschäftigt, so erhalten sie eine Schmutzzulage in Höhe eines Normalstundenlohnes und bei Überstunden 1 1/2 Normalstundenlöhne pro Arbeitstag:

Demontage, Neumontage und Transport von Druck-, Tiefdruckätz- und Karbonisiermaschinen oder schweren Teilen derselben; Generalreparatur an Elektromotoren bei Zeitungsrotationsmaschinen oder Rollenoff-

setmaschinen; Generalreparaturen an Tiefdruckätzmaschinen und an Karbonisiermaschinen; Generalreparaturen an Klimaanlageanlagen und im Kesselhaus, Kesselreinigung; Reinigungs- und Entsorgungsarbeiten an zentralen Anlagen zur Neutralisation von Abwässern; Reparaturen an Auswaschanlagen; größere Reparaturen, die mit einer besonderen Verschmutzung verbunden sind.

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR GEWERBLICHE LEHRLINGE

Gültig ab 1. April 2012

§ 1 Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag ist abgeschlossen zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und dem Öster-

reichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: für alle den grafischen Gewerben zugehörigen Betriebe.

Persönlich: für alle Dienstgeber in grafischen Gewerben und alle in grafischen Betrieben beschäftigten Lehrlinge.

§ 3 Allgemeines

1. Als Lehrling gilt, wer aufgrund eines Lehrvertrages in einem grafischen Lehrberuf ausgebildet wird.

2. Für die Aufnahme, Ausbildung und Prüfungen sind die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) maßgebend.

3. Lehrlinge haben während ihrer 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 unter Aufsicht des ausbildenden Gehilfen auszufüllen bzw durchzuführen. Im letzten Lehrjahr können diese Arbeiten vom Lehrling selbstständig ausgeführt werden. Die Zeit dafür gilt als Arbeitszeit.

4. Um die Einführung der Fünftagewoche auch für Lehrlinge zu ermöglichen, wird im Sinne des § 11 (2) Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz vereinbart, dass die tägliche Arbeitszeit der Lehrlinge bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden kann.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit für Lehrlinge beträgt 37 Stunden und hat in der Zeit zwischen 7 und 18 Uhr zu liegen.

1a. Ab 1. April 2012 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden für Lehrlinge, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, nicht in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) und nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder

in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind. Die wöchentliche Normalarbeitszeit hat in der Zeit zwischen 7 Uhr und 18 Uhr zu liegen.

(Abs 1a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

2. Wird durch die Unterrichtszeit in der Berufsschule die Wochenarbeitszeit überschritten, so sind diese

Stunden in dieser oder in der folgenden Woche in Freizeit zu vergüten.

Bei Ermittlung des Freizeitausgleichs nach § 11 Abs 8 Kinder- und Jugend-Beschäftigungsgesetz (KJBG) wird eine 40-stündige Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt. Das heißt, dass auch weiterhin nur für die über vierzig Stunden hinausgehende Unterrichtszeit ein Freizeitausgleich besteht.

3. Wird von den Dienstnehmern des Betriebes Arbeitszeit eingebracht (um eine längere zusammenhängende Freizeit zu erreichen), so ist dem Lehrling unter 19 Jahren diese Zeit ohne Schmälerung der Lehrlingsentschädigung, bzw ohne dass der Lehrling diese Arbeitszeit einzubringen hat, freizugeben.

§ 5 Urlaub

Der Urlaub soll möglichst während der Berufsschulferien konsumiert werden.

§ 6 Urlaubszuschuss

1. Jeder Lehrling erhält einmal im Lehrjahr zusätzlich zu seinem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss von fünf wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen.

2. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs in der Höhe der wöchentlichen Entschädigung zu diesem Zeitpunkt zu bezahlen. Bei geteiltem Urlaub ist die aliquote Auszahlung des Urlaubszuschusses im Verhältnis zur Gesamturlaubsdauer zulässig.

Wird das Lehrverhältnis nach Erhalt des Urlaubszuschusses innerhalb eines Lehrjahres durch den Lehrling gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses mit so vielen Zwölfteln zulässig, als Monate

auf das volle Lehrjahr fehlen. Dies gilt auch bei gerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten (§ 15 Abs 3 BAG).

3. Wird das Lehrverhältnis vor Konsumierung des Urlaubs gelöst, so erhält der Lehrling, sofern das Lehrverhältnis mindestens vier Wochen gedauert hat, den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses ausbezahlt. Dies gilt nicht bei ungerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrling oder gerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten (§ 15 Abs 3 BAG).

§ 7 Weihnachtzuschuss

1. Jeder Lehrling erhält einmal im Kalenderjahr einen Weihnachtzuschuss von fünf wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen.

2. Lehrlinge, die am 31. Dezember noch kein volles Jahr im Betrieb sind, erhalten den aliquoten Teil.

3. Zur Berechnung des Weihnachtzuschusses wird die im Zeitpunkt der Fälligkeit zustehende wöchentliche Lehrlingsentschädigung herangezogen.

4. Der Weihnachtzuschuss ist spätestens am 15. November auszubezahlen.

5. Wird das Lehrverhältnis gelöst, so erhält der Lehrling, sofern das Lehrverhältnis mindestens vier Wochen gedauert hat, den aliquoten Teil des Weihnachtzuschusses.

Dies gilt nicht bei ungerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrling oder bei gerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten (§ 15 Abs 3 BAG).

§ 8 Lehrlingsentschädigung

Gemäß Lohntabelle für das grafische Gewerbe, Lehrlingsentschädigung, in der jeweils gültigen Fassung.

Ein Lehrhalbjahr sind 26 Kalenderwochen.

§ 9 Internatskosten

Der Verband Druck & Medientechnik empfiehlt seinen Mitgliedsbetrieben, dem Lehrling bei erfolgreichem Besuch eines Jahrganges der Berufsschule jene Internatskosten zu ersetzen, die höher sind als die dem

Lehrling gebührende halbe Lehrlingsentschädigung; bei ausgezeichnetem Erfolg wird empfohlen, die ganzen Internatskosten zu ersetzen.

§ 10 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

Dieser Kollektivvertrag ist auf unbestimmte Dauer abgeschlossen und tritt mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

§ 11 Kündigung des Vertrages

Der Vertrag kann von den Kollektivvertragspartnern mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Die Kündigung hat mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

Wien, 1. Jänner 1997

Verband Druck & Medientechnik

Michael Hochenegg, Präsident

Dr. Hans Inmann, Geschäftsführer

Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier

Franz Bittner, Vorsitzender

Franz Murmann, Zentralsekretär

Wien, am 28. Februar 2012

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Der Präsident:
Ing. Rudolf Cuturi

Der Geschäftsführer:
Mag. Werner Neudorfer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Proyer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2012)

KOLLEKTIVVERTRAG TECHNISCHE ANGESTELLTE

Gültig ab 1. April 2012

ABSCHNITT A

VERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag ist abgeschlossen zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier. Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, mit keiner anderen Dienstnehmer- beziehungsweise Dienstgeberorganisation einen Kollektivvertrag für die im Abschnitt B, § 1, bezeichneten Gruppen abzuschließen.

Die vertragschließenden Organisationen verpflichten sich gegenseitig, alles zu unternehmen und nichts zu unterlassen, was geeignet ist, die Aufgaben der Kollektivvertragsgemeinschaft zu fördern. Alle Berufsbezeichnungen gelten unbeschadet des Geschlechtes des jeweiligen Dienstnehmers. Ebenso die Begriffe Angestellte und Dienstnehmer.

ABSCHNITT B

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: für alle dem grafischen Gewerbe zugehörigen Betriebe.

Persönlich: für alle Dienstgeber im grafischen Gewerbe und für alle ausschließlich in dem grafischen Gewerbe zugehörigen Betrieben beschäftigten, dem Angestelltengesetz unterliegenden technischen Angestellten sowie Dienstnehmer, für die das Angestelltengesetz kraft ausdrücklicher vertraglicher Vereinbarung gilt (sog. Vertragsangestellte).

§ 2 Allgemeines

1. Für die diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstnehmer gelten im Übrigen sinngemäß die Sonderbestimmungen zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter).

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes, des Urlaubszuschusses, des Weihnachtzuschusses, der Kündigungsfristen, der Abfertigung beziehungsweise für Ansprüche bei Krankheit sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbre-

chungen als jeweils sechs Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

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

Wurde für solche Dienstzeiten bereits eine Abfertigung ausbezahlt, so sind jene Zeiten nicht mehr zu berücksichtigen, die mindestens erforderlich waren, um den Abfertigungsanspruch in der jeweiligen Höhe zu begründen.

3. Die Arbeitszeit der bei Montagfrühblättern (§ 13 TZ) beschäftigten technischen Angestellten beträgt dreieinhalb Stunden.

Als Entschädigung gebührt dem Abteilungsleiter ein 33 1/3-prozentiger Zuschlag auf die Montagfrühblatt-Entschädigung des ersten Metteurs.

Dem Angestellten wird bei Überschreitung der dreieinhalbstündigen Arbeitszeit für jede angefangene Viertelstunde eine Entschädigung von einer halben Stunde bezahlt (Gesamtwochengehalt plus Montagfrühblatt-Entschädigung, geteilt durch die wöchentliche Arbeitszeit = Stundengehalt).

4. Vertragsangestellte

Wird einem Dienstnehmer vom Dienstgeber das Angestelltenverhältnis zuerkannt, ohne dass gemäß

den §§ 1 und 2 AngG eine zwingende Verpflichtung besteht, so gelten für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Verfassung.

Auf solche Dienstverhältnisse ist weiters dieser Kollektivvertrag, sofern das Angestelltengesetz nicht günstigere Bestimmungen enthält, anzuwenden.

Das Kollektivvertragsgehalt wird ermittelt, indem der kollektivvertragliche Wochenlohn der entsprechenden Sparte der Lohn Tabellen zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter) mit 4,34 multipliziert wird.

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

§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen

1. Als Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen gelten Rollenoffsetbetriebe, die mit Stichtag 1. 1. 2010 mehr als zwei Bogenmaschinen – davon mindestens zwei über dem Format 70 × 100 cm – regelmäßig in Betrieb

haben. Von dieser Regelung werden ausschließlich Mitarbeiter in Mischverwendung (nicht zuordenbare Mitarbeiter) in diesen Betrieben erfasst.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 2b Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz

Nach einer Dienstzeit von mehr als 3 Jahren wird der erste Karenzurlaub im Sinne der §§ 15 ff MuSchG bzw § 2 VKG, der beim selben Dienstgeber genommen wird und nach dem 1. April 2008 liegt, im Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet, sofern das Dienst-

verhältnis unmittelbar nach dem Ende des Karenzurlaubes fortgesetzt wurde.

(Zusatzvereinbarung vom 1. April 2008, aktuelle Paragrafierung laut Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 2c Anrechnung von Karenzzeiten

Für DienstnehmerInnen in Rollenoffsetbetrieben, bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen entsprechend § 2a TA, gilt eine An-

rechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche von 18 Monaten.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 3 Aufnahme und Lösung des Dienstverhältnisses

1. Ist nichts anderes vereinbart, gilt der erste Monat als Probemonat.

2. Bei Neubesetzung von Arbeitsplätzen für Kalkulanten, Arbeitsplaner, Arbeitsvorbereiter und Verkaufsin-

nendienst sowie für EDV-Arbeiten in diesen Fachbereichen muss geeigneten technischen Angestellten, grafischen Facharbeitern, Absolventen der Fachschule für Druck- und Reproduktionstechnik oder Absolventen

der Höheren Grafischen Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt der Vorrang eingeräumt werden. Besser bezahlte Arbeitsplätze sollen nach Maßgabe der Fähigkeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit besetzt werden.

3. Falls ein Dienstnehmer die Arbeit zu Anfang einer Arbeitswoche antritt, die mit einem Feiertag beginnt, oder sie in einer Arbeitswoche beendet, die mit einem Feiertag schließt, darf aus diesem Grund kein Gehaltsabzug erfolgen.

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

5. Die Kündigungsfristen richten sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Ar-

beitsverfassungsgesetzes. Für eine vorzeitige Auflösung eines Dienstverhältnisses gelten ebenfalls die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

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

7. Bei einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses erhält der Dienstnehmer auch noch nicht verbrauchte Urlaubsansprüche so abgegolten, wie wenn der Dienstgeber gekündigt hätte. Der Betriebsrat ist von einer solchen Lösung eines Dienstverhältnisses zu verständigen.

§ 4 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses

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

2. 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.

3. 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.

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

1–10, 11–20, über 20 Beschäftigte.

Für die Berechnung der Beschäftigtenzahlen sind alle zu einer Abteilung gehörenden Gehilfen, Helfer, Helferinnen 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.

5. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist § 19d AZG zu beachten. Eine Teilzeitbeschäftigung von Facharbeitern und deren Helfern im Druckbereich ist mit einem Mindestausmaß der halben täglichen betrieblichen Arbeitszeit möglich. Eine Überschreitung der vereinbarten täglichen Arbeitszeit ist nur bis zu einer Stunde täglich möglich.

Diese Beschränkungen der Teilzeitbeschäftigung gelten nicht für Aushilfskräfte und sonstige Helfertätigkeiten.

(Abs 5 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 5 Gehälter

1. Die Gehaltshöhe unterliegt der freien Vereinbarung, darf aber nicht unter dem in der Gehaltstabelle verzeichneten Kollektivvertragsgehalt liegen. Die in

der Gehaltstabelle vereinbarten Gehälter sind Monatsgehälter.

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 und ist der Kollektivvertrag für technische Angestellte anzuwenden, so wird das Kollektivvertragsgehalt derart ermittelt, indem der kollektivvertragliche Wochenlohn der entsprechenden Sparte der Lohntabellen zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter) mit 4,34 multipliziert wird.

Dienstnehmer, die am 31. Dezember 1996 in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind, verbleiben in dieser Einstufung.

3. Maturanten und Absolventen der Fachschule der Höheren Grafischen Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt und Maturanten anderer Höherer technischer Lehranstalten werden in den ersten fünf Jahren ihrer Tätigkeit im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages in die Verwendungsgruppe Maturanten eingestuft. Nach fünf Jahren erfolgt die Einstufung in die ihrer Tätigkeit entsprechende Verwendungsgruppe (Gehaltsposition nach vier 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 bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber in-

nerhalb von drei Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses, durch entsprechende Zeugnisse, sonstige Arbeitspapiere oder Zeugen nachweist.

5. Als Berechnungsgrundlage gilt folgende Aufstellung:

a) Normalmonatsgehalt ist das kollektivvertragliche Mindestgehalt, das in den Gehaltstabellen verzeichnet ist, zuzüglich aller innerbetrieblich regelmäßig gewährter Zulagen, ohne Zulagen und Zuschläge, die aufgrund kollektivvertraglicher Bestimmungen zu bezahlen sind sowie ohne Überstundenentgelte (Grundgehalt und Zuschlag).

b) Normalstundengehalt ist das Normalmonatsgehalt, geteilt durch den Divisor.

c) Gesamtmonatsgehalt ist das Normalmonatsgehalt zuzüglich des Nachtzuschlages, der aufgrund der für die betreffende Sparte gültigen wöchentlichen Arbeitszeit bezahlt wurde.

d) Gesamtstundengehalt ist das Gesamtmonatsgehalt, geteilt durch den Divisor.

6. Die Zahlung des Monatsentgeltes erfolgt gemäß Angestelltengesetz in der jeweils gültigen Fassung.

7. Der Divisor nach Punkt 5, lit b) und d) beträgt bei

38,5-Stunden-Woche	156,5
37-Stunden-Woche	150,0
36-Stunden-Woche	146,0
34-Stunden-Woche	137,9.

(Anmerkung: Die 36-Stunden-Woche kommt derzeit im Kollektivvertrag nicht zur Anwendung).

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 6 Normale wöchentliche Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

(Abs 1 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

1a. Ab 1. April 2012 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, nicht in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) und nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind.

(Abs 1a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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

3. Bei Bedarf sind pro Woche die verbleibenden Stunden auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit als Mehrarbeit zu leisten („Mehrstunden“).

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

Die 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.

Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a TA gilt

§ 10 TA analog. (Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a TA besteht jedoch die Möglichkeit, ab 1. April 2012 als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 6c TA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2012)

Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen sind nach § 11 TA zu entlohnen.

Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstrumentes (siehe oben).

(Letzter Satz gilt gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

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 hat in der Zeit zwischen 7 und 18 Uhr zu liegen.

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

6. Die Arbeitszeit kann auf vier, fünf oder sechs Wochentage verteilt sein und muss Samstag spätestens um 12 Uhr mittags enden.

Der Arbeitszeitschluss an Samstagen gilt nicht bei Schichtarbeit und bei der Produktion von Tageszeitungen.

7. Für vom Dienstgeber angeordnete Freizeit oder von ihm angeordnete Feiertage darf kein Gehaltsabzug erfolgen.

8. Im Falle der Vereinbarung einer Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden, ohne dass aus diesem Grund Mehr- oder Überstunden vorliegen.

9. Am Karsamstag und Pfingstsonntag endet die normale Arbeitszeit um 12 Uhr mittags.

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

Wird in Betrieben am Karsamstag oder Pfingstsonntag 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 Pfingstsonntag beginnt, um drei Stunden gekürzt.

Sollte aufgrund 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 Normalstundengehalt verrechnet werden.

Für diese verkürzten Arbeitszeiten darf keine Minderung des Gehaltes erfolgen.

10. Der 24. Dezember und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei (ausgenommen bei der Produktion von Tageszeitungen und Montagfrühblättern).

11. Arbeitsbereitschaft, die die Anwesenheit im Betrieb erfordert, ist, soweit sie über die normale tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, als Überstunde im Sinne des § 10 dieses Kollektivvertrages zu entlohnen.

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

Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft gebührt dem Dienstnehmer eine Zulage in Höhe seines Gesamtstundengehaltes. Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Samstag bzw Sonntag und Feiertag erhöht sich diese Zulage auf zwei Gesamtstundengehälter.

Wird der Dienstnehmer tatsächlich in den Betrieb gerufen, so liegt ab dem Zeitpunkt, ab dem er sich aufmacht, in den Betrieb zu kommen, 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 § 11 TA 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 (siehe § 9 Punkt 6 TA) 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 Punkt 12 darauf anrechenbar sind.

13. Außerhalb von Bandbreitenmodellen und Durchrechnungszeiträumen kann zur Ermöglichung eines längeren Freizeitblocks am Wochenende die normale tägliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf vier 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 zwölf Arbeitsstunden ausgedehnt werden.

(Abs 13 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 6a Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn für das Ausmaß der jeweils gültigen durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (*Zusatz-KV vom 1. April 2012*). Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 17-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 29 Stunden und darf maximal 45 Stunden pro Woche betragen.

Eine Unterschreitung unter 29 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

2a. Sofern dieses Bandbreitenmodell auf Basis einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden angewendet werden kann, beträgt die Untergrenze für die wöchentliche Normalarbeitszeit 32 Stunden, die Obergrenze 45 Stunden, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. (*Anmerkung: Gilt somit derzeit nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind*).

(Abs 2a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden gesetzlichen Bestimmungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden jedenfalls Überstunden vor; ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit und bei der Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten nicht für die Herstellung von Tageszeitungen.

(§ 6a gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 6b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn für das Ausmaß der jeweils gültigen durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (*Zusatz-KV vom 1. April 2012*) Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 26-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 26 Stunden und darf maximal 48 Stunden pro Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen. Bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen des Bandbreitenmodells liegen Überstunden vor.

Eine Unterschreitung unter 26 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (Paritätische Kommission) vorgelegt werden.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzu-

legen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

2a. Sofern dieses Bandbreitenmodell auf Basis einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden angewendet werden kann, beträgt die Untergrenze für die wöchentliche Normalarbeitszeit 29 Stunden, die Obergrenze 48 Stunden, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. (*Anmerkung: Gilt somit derzeit nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind*).
(Abs 2a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung, die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), nicht für den Rollenoffsetdruck und nicht für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV.

(§ 6b gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 6c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise

Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten nur für Rollenoffsetbetriebe [nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind)] sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV und nur unter folgenden Voraussetzungen: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Kriseninstrument“ (vergleiche § 12 Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.

(Absatz gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn oder Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden. Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 26-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 26 Stunden und darf maximal 48 Stunden pro Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 11 Stunden betragen.

Eine Unterschreitung unter 26 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (Paritätische Kommission) vorgelegt werden.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 11 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen.

Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten unter dem Titel „Krise“ vom 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2010 für alle Betriebe außer für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).

Die Anwendung für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV ist unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Kriseninstrument“ (vergleiche § 12 Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.

§ 6c TA Punkt 8 wird mit 1. April 2012 außer Kraft gesetzt.

(Absatz gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

(§ 6c gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 7 Ruhepausen

1. Die Ruhepause muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf aber zwei 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 halbe Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundengehaltes zu bezahlen.

Der Anspruch verfällt drei Monate nach Leistung, sofern er nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht wurde (siehe § 23 TA).

(Abs 2 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

3. Ruhepausen sind spätestens nach sechsstündiger 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 elf 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 Normalstundengehaltes zu bezahlen.

§ 8 Nachtzuschlag

1. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit zwischen 18 Uhr des einen und 6 Uhr des darauffol-

genden Tages liegen, ist für jede dieser Stunden ein fünfzigprozentiger Zuschlag auf das Normalstunden-

gehalten zu bezahlen. In jenen Fällen, in denen die dritte oder vierte Schicht über 6 Uhr hinausgeht, gebührt auch bis 7 Uhr der fünfzigprozentige Nachtzuschlag.

1a. Ab dem 1.4. 2012 entfällt grundsätzlich der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.

(Abs 1a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

2. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit in der vierten Schicht zwischen 2 Uhr und 6 Uhr liegen, ist für jede dieser Stunden zusätzlich zu dem nach Punkt 1 zustehenden Nachtzuschlag ein fünfundzwanzigprozentiger 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 Viertelstunde ist der fünfzigprozentige Zuschlag auf ein Viertel des Normalstundengehaltes zu bezahlen.

4. Kein Nachtzuschlag ist für Überstunden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit zwischen 18 und 20 Uhr, ausgenommen bei Schichtarbeit (siehe § 9 Punkt 8 TA), zu bezahlen.

Für Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20 und 6 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, ist jedoch der Nachtzuschlag (in Höhe von 50 Prozent des Normalstundengehaltes) zu bezahlen (siehe § 10 Punkt 2, 2. Absatz).

5. Für den Zeitraum von 1.1. 2010 bis zum 31.12. 2010 entfällt der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr in jedem Fall. Der Entfall gilt nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).

(Abs 5 gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 9 Schichtarbeit

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

2. Wird die normale tägliche Arbeitszeit innerhalb von 24 Stunden auf vier Schichten verteilt, so beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit in der vierten Schicht 34 Stunden. Durch Betriebsvereinbarung können die konkrete Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Schichten sowie Regelungen über die Abgeltung der Freizeit nach § 8 Punkt 2 TA festgelegt werden.

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

4. Es ist gestattet, die normale wöchentliche Arbeitszeit auf vier, fünf oder sechs Wochentage aufzuteilen. Eine Überschneidung der Arbeitszeit bis zu drei Stunden kann in folgenden Fällen erfolgen:

- a) wenn die Frühschicht von Montag bis Samstag und die Nachmittagsschicht von Montag bis Freitag eingeteilt ist;
- 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 und 6 Uhr liegt.

Vertragsangestellte erhalten pro Kalenderwoche, in der sie in Nachtschicht arbeiten, einen zusätzlichen Nachtzuschlag von 1,25 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Lohntabelle zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter), von dem sich ihr Kollektivvertragsgehalt ermittelt (siehe § 2 Punkt 4 TA).

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 Schichtarbeitszeit ist unzulässig.

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

im Anschluss an die Nachtschicht sind gemäß § 10 Punkt 2, 1. Absatz TA zu entlohnen.

8a. Ab dem 1. 4. 2012 entfällt der 50 %ige Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.
(Abs 8a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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 der entsprechende Schichtlohn zu bezahlen.

10. 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 Uhr des Feiertages oder Sonntages gemäß § 11 TA behandelt. In diesem Falle gilt das Verbot der Arbeit am 1. Mai nicht.

§ 10 Überstunden

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Mehrarbeit nach § 6 Punkt 3 TA ergibt, überschritten wird. Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit nach § 6 Punkt 3 TA überschritten werden.

Anmerkung: Nach den im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden gesetzlichen Bestimmungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden jedenfalls Überstunden vor; ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit und bei der Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage. Bei letzteren sind 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit zulässig.

(Abs 1 gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

2. Als Überstundenentgelt ist für jede geleistete Überstunde das Gesamtstundengehalt mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.

Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20 und 6 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, sind jedoch mit einem hundertprozentigen Zuschlag auf das Normalstundengehalt (50 Prozent Überstundenzuschlag, 50 Prozent Nachtzuschlag nach § 8 TA) zu bezahlen.

Jede angefangene Viertelstunde ist als Viertelstunde zu vergüten.

Das Gesamtstundengehalt wird errechnet, indem das Gesamtmonatsgehalt durch den Divisor (§ 5 Punkt 5, d) TA) geteilt wird. Die Vereinbarung einer Pauschalsumme für Überstunden ist zulässig, wenn die Höchstzahl der zu leistenden Überstunden dabei festgelegt ist.

3. Bei Leistung von mehr als einer Überstunde im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit hat der Dienstneh-

mer Anspruch auf 15 Minuten bezahlter Pause, die in die Überstundenzeit eingerechnet wird.

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

5. Wird bei Fünftagewoche 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 halbe Stunde, maximal jedoch eine Stunde (Basis Normalstundengehalt), zu bezahlen.

6. Die Bezahlung der Überstunden in Geld erfolgt nur dann, wenn keine geeigneten Arbeitskräfte, die auch zum Antritt der angebotenen Dienstverhältnisse bereit sind, im Tätigkeitsbereich des örtlich und sachlich zuständigen Arbeitsamtes vorhanden sind.

Ist die Einstellung solcher Arbeitskräfte betriebstechnisch möglich, so sind, wenn dennoch Überstunden notwendig sein sollten, diese durch je eine Arbeitsstunde in Freizeit zu entschädigen. Solche Überstunden können nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zur Gänze ausbezahlt werden. Der fünfzigprozentige Zuschlag wird in bar ausbezahlt. 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.

§ 11 Sonn- und Feiertagsbestimmungen

1. Unter Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonntag oder Feiertag in der Zeit zwischen 0 und 24 Uhr geleistet wird, wobei Arbeitsstunden vor 6 Uhr und nach 18 Uhr außer den Bestimmungen dieses Paragraphen gemäß § 8 TA zu entschädigen sind.

2. Die Sonntagsarbeit ist pro Arbeitsstunde mit 100 Prozent Zuschlag auf das Gesamtstundengehalt 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 Gehalt zu bezahlen, das der Dienstnehmer an dem Tag erhalten hätte, an dem er den Freizeitanspruch konsumiert.

Die Mindestentschädigung für Sonntagsarbeit beträgt zwei Stunden.

3. Als Berechnungsgrundlage für die Sonntagsentschädigung wird das Gesamtmonatsgehalt des Monats herangezogen, in dem die Sonntagsarbeit geleistet wird. Zur Berechnungsgrundlage werden die Montagfrühblattentschädigung und allfällige Sonn- und Feiertagsentschädigungen nicht herangezogen.

4. Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten (außer bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern, siehe § 10 Punkt 6 TZ) die bun-

desgesetzlich festgelegten Feiertage (siehe § 7 Arbeitsruhegesetz).

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. Zuzüglich ist Freizeit wie im Punkt 2, 2. Absatz, angeführt, zu gewähren.

Für solche Arbeitsstunden gebührt bei Fünftagearbeitswoche am arbeitsfreien Samstag keine Überstundenbezahlung, jedoch neben dem 100%igen Sonntagszuschlag und der bezahlten Freizeit die Bezahlung des der Arbeitsleistung entsprechenden Grundgehaltes.

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

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

7. Mit Ausnahme der Schichtarbeit und der Produktion von Tageszeitungen ist die Arbeit am 1. Mai untersagt.

§ 12 Urlaub und Urlaubsentgelt

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

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

des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

3. Als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung gelten auch Pauschalien (Überstunden- und Leistungspauschalien) sowie Leistungen für Überstunden, die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn kein Urlaub angetreten worden wäre. Sind letztere nicht feststellbar, so sind regelmäßig geleistete Überstunden bei der Entgeltbemessung in die Durchschnittsberechnung mit einzubeziehen (Überstunden sind dann regelmäßig geleistete, wenn sie in der überwiegenden Anzahl der Durchschnittsberechnungswochen – mindestens in sieben der letzten 13 Arbeitswochen – geleistet wurden). In das Entgelt einzubeziehen sind betragsmäßig auch jene Überstunden, die in Freizeit abgegolten werden.

4. Ist nicht feststellbar, welches Entgelt dem Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit gebührt hätte, wenn er nicht einen Urlaub angetreten hätte, so errechnet sich das fortzuzahlende Entgelt aus dem Durchschnitt des Entgelts, auf das der Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit (Schichtarbeit) in den letzten drei abgerechneten Monaten vor Urlaubsantritt Anspruch hatte.

5. Bei leistungsbezogenen Prämien bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate unter Ausschluss der nur ausnahmsweise geleisteten Arbeiten.

6. Begünstigte Personen (Behinderte oder Gleichgestellte) im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen, sowie Opferbefürsorgte mit Ausweis haben außerdem in jeder Kategorie Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

7. Die Ansprüche auf Zusatzurlaub für bestimmte Dienstnehmer ergeben sich aus § 10 Sonderbestimmungen Druckvorbereich und § 4 Sonderbestimmungen Tiefdruck.

§ 13 Urlaubszuschuss

1. Bei Urlaubsantritt erhält jeder Angestellte einmal pro Dienstjahr einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt einen Gesamtmonatsbezug.

Der Gesamtmonatsbezug ergibt sich durch die Division der letzten drei Gesamtmonatsgehälter vor der Auszahlung durch 13 und Multiplikation mit 5.

Wird durch Betriebsvereinbarung das Urlaubsjahr vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr umgestellt, so kann auch in Bezug auf den Urlaubszuschuss das Kalenderjahr anstelle des Dienstjahres vereinbart werden. In diesem Fall ist im Eintrittsjahr der aliquote Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres mit 31. Dezember auszuzahlen.

2. Werden im Dienstjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig, wobei jedoch bei weniger als sechs Werktagen Urlaubskonsumation eine Auszahlung des Urlaubszuschusses nicht erfolgt. Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt für die Auszahlung des Urlaubszuschusses festgelegt werden.

3. Fällt in diese Periode oder in die Urlaubszeit eine kollektivvertragliche Gehaltserhöhung, so gilt das neue Gehalt als Berechnungsgrundlage für alle drei Gesamtmonatsgehälter.

4. Den während des Dienstjahres austretenden Dienstnehmern gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der zurückgelegten Arbeitszeit in diesem Dienstjahr.

Dienstnehmern, die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Dienstjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Dienstjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

Dies gilt jedoch nicht, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung vonseiten des Dienstgebers oder durch Kündigung vonseiten des Dienstnehmers im Falle der Erreichung des gesetzlichen Pensionsanspruches aufgelöst wurde.

5. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14 Abs 4 und 15 Abs 2 MSchG, 10 ArbPISG, 119 Abs 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

§ 14 Weihnachtzuschuss

1. Jedem Dienstnehmer gebührt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen ein Weihnachtzu-

schuss in der Höhe eines Gesamtmonatsbezuges pro Kalenderjahr.

Jeder Dienstnehmer, der am 31. Dezember schon 14 Tage, aber noch kein volles Jahr beschäftigt ist, erhält den aliquoten Teil.

Der Gesamtmonatsbezug ergibt sich durch die Division der letzten drei Gesamtmonatsgehälter vor der Auszahlung durch 13 und Multiplikation mit 5.

2. Der Weihnachtzuschuss ist spätestens am 15. November auszubezahlen.

3. Scheidet ein Dienstnehmer nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen aus dem Dienstverhältnis, so hat er Anspruch auf den aliquoten Teil (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) des Weihnachtzuschusses.

Wird das Dienstverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres nach Bezug des Weihnachtzuschusses durch Kündigung seitens des Dienstnehmers gelöst, ist die Rückverrechnung des Weihnachtzuschusses mit so vielen Zweiundfünfzigstel zulässig, als volle Wochen auf das volle Kalenderjahr fehlen. Dies gilt auch bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei gerechtfertigter fristloser Entlassung. Dies gilt nicht bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt und bei Kündigung seitens des Dienstnehmers im Falle der Erreichung eines gesetzlichen Pensionsanspruches.

4. § 13 Punkt 5 TA gilt auch für den Weihnachtzuschuss.

§ 15 Abfertigung

1. Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus den Angestellten, die mit Erreichung der allgemeinen und besonderen Anspruchsvoraussetzungen (ausgenommen das Nichtvorliegen einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung am Stichtag) für die Gewährung einer Alterspension gemäß § 253, § 253a oder § 253b ASVG, das Dienstverhältnis durch Kündigung beenden. Dies gilt auch bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Zuerkennung einer Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension sowie des Sonderruhegeldes gemäß Nacht-Schwerarbeitsgesetz (BGBl 473/1992). Im Falle der Kündigung besteht dieser Anspruch nur dann, wenn das Dienstverhältnis vom Dienstnehmer unter Einhaltung der für den Dienstgeber gesetzlich oder vertraglich festgesetzten Kündigungsfristen aufgekündigt wird.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Pension bzw das Sonderruhegeld auch tatsächlich in Anspruch genommen wird.

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

2. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich die Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 Angestelltengesetz 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 besteht unabhängig davon, ob er zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Dienstnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Minderjährige gesetzliche Erben haben diesen 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.

Die voranstehenden Absätze werden wie folgt erweitert bzw wenn besserstellend ergänzt:

2.1 Die volle gesetzliche Abfertigung nach dem Ableben eines im aktiven Dienst verstorbenen Angestellten gebührt dem hinterbliebenen Ehegatten, unabhängig von dessen Geschlecht. Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Ehepartner vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

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

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

2.2 Die Witwe (der Witwer) eines/er im aktiven Dienste verstorbenen Angestellten hat bei Zutreffen nachstehender Bedingungen statt der im Gesetz vorgeschriebenen Ansprüche auf jene Abfertigung Anspruch, die der Verstorbene beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gehabt hätte, wenn:

– die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des

60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Angestellten mindestens drei volle Jahre gedauert hat;

- die Witwe (der Witwer) mit dem Verstorbenen bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.
- Der Witwe (dem Witwer) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:
 - a) der Tod des Angestellten die Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles ist;
 - b) in der Ehe ein Kind bereits geboren wurde oder die Witwe sich zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten im Zustand der Schwangerschaft befunden hat;
 - c) wenn die Ehe, wann immer, geschlossen wurde, um ein außereheliches Kind zu legitimieren.

2.3 Die gebührende Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Entgeltes nicht übersteigt, bei Eintritt des Todesfalles fällig, der Rest wird vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe je eines Ist-Gehaltes ausbezahlt.

Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Betriebes erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.

(2.1 bis 2.3 gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

3. Wird ein Dienstnehmer im Arbeitsverhältnis vom selben Dienstgeber ins Angestelltenverhältnis übernommen, so ist keine Abfertigung abzurechnen. Die Anrechnung von Zeiten, die der Dienstnehmer als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, auf die Abfertigung erfolgt nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Punktes 4 dieses Paragraphen.

4. Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenem Dienstverhältnissen als Arbeiter zum selben Dienstgeber zurückgelegt und für die der Angestellte eine Abfertigung bereits erhalten hat, sind bei Ermittlung des neuen Abfertigungsanspruches mit fünf Jahren anzurechnen, sofern das Angestellten-dienstverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat. Kommt es durch die Anrechnung der fünf Jahre zu einer Erhöhung des Abfertigungsanspruches über den Anspruch, der ohne Anrechnung gegeben wäre, hinaus, so reduziert sich der Anspruch der Abfertigung um so viele der Gesamtwochenlöhne, als seinerzeit an Abfertigung ausbezahlt wurden. Dem Dienstnehmer ist jedoch mindestens die Abfertigung zu bezahlen, die ihm aufgrund der Angestellten-Dienstzeiten zusteht.

Betragen die Zeiten, die abgefertigt wurden, weniger als fünf Jahre, so sind sie nur in ihrer tatsächlichen Dauer anzurechnen.

§ 16 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/die Ehegatte(-gattin), 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.

§ 17 Dienstverhinderung

1. Der Dienstnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

2. Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Entgeltes bei folgenden Verhinderungsfällen in dem jeweils angegebenen Ausmaß:

- a) Für einen Arbeitstag:
 - bei Entbindung der Ehefrau bzw Lebensgefährtin;

bei Eheschließung der Kinder;
bei Wohnungswechsel;
bei Todesfall von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern, Schwiegergroßeltern;
bei plötzlicher schwerer Erkrankung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen (wenn mehrere Familienmitglieder des Erkrankten im selben Betrieb beschäftigt sind, kann der Anspruch nur von einem geltend gemacht werden), sofern kein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht.

- b) Zwei Arbeitstage:
Bei Wohnungswechsel mit erstmaliger Gründung eines eigenen Hausstandes im Sinne des § 35 EStG 1984.
- c) Musterung:
Die hierfür erforderliche Zeit, maximal zwei Arbeitstage.
- d) Drei Arbeitstage:
bei eigener Eheschließung;
bei Todesfall von Ehegatten(in), Lebensgefährten(in), Eltern oder Zieheltern, Kindern oder Ziehkindern.

3. Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für die Erfüllung von öffentlich-rechtlichen Staatsbürgerpflichten (Zeugenschaft vor Gericht und Ver-

waltungsbehörden, 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.

Bei der Tätigkeit als Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit besteht der Anspruch jedoch nur bis zum Höchstausmaß eines Arbeitstages pro Monat.

4. In die allfällige kollektivvertragliche Entschädigung ist die anderweitig gewährte Vergütung einzurechnen.

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

Der Dienstnehmer hat um die in den Punkten 1 bis 3 vorgesehene Freizeit vorher beim Dienstgeber anzusuchen bzw die Verhinderung unverzüglich dem Dienstgeber bekanntzugeben.

Sollte er diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, so besteht kein Anspruch auf Bezahlung dieser Arbeitsverhinderungen.

6. Alle weiteren Dienstverhinderungen sind gemäß §§ 8 und 9 AngG zu behandeln.

§ 18 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei Beginn seines Dienstverhältnisses sowie bei Veränderungen seines Arbeitsplatzes oder des Arbeitsablaufes – aber einmal pro Kalenderjahr – über Unfall- und Gesundheitsgefahren und über die dafür vorgesehenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren.

1. Lärm:

- a)** Bei der Aufstellung von neuen Maschinen und Geräten sind die Prüfberichte über Lärmemissionen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vorzulegen.
Dem Lärmproblem ist besondere Bedeutung beizumessen.
- b)** Bei bereits in Verwendung stehenden Maschinen und Geräten hat der Arbeitgeber, wenn kein Prüfbericht des Maschinenherstellers über Lärmemissionen vorhanden oder beschaffbar ist, und der energieäquivalente Dauerschallpegel offensichtlich an oder über der 85-dB(A)-Grenze liegt, Prüfberichte über die Lärmemissionen der Maschinen beizubringen und dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vorzulegen.

c) Übersteigt der Lärmpegel 85 dB(A), so sind entsprechende Maßnahmen im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften durchzuführen.

2. Gefährliche Betriebsmittel und Arbeitsstoffe

- a)** Bei Verwendung von Arbeitsstoffen, bei denen der Verdacht auf Gesundheitsgefährdung besteht, ist der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über die Art der Wirkung (zB: Reizgas) und das Gefährdungspotential einer Substanz hinreichend genau mit Hilfe des Sicherheitsdatenblattes zu informieren.
Werden dem Dienstnehmer die aus dem Gefährdungspotential erforderlichen persönlichen Schutzmaßnahmen (siehe Angaben im Sicherheitsdatenblatt) nicht zur Verfügung gestellt, oder werden keine anderen Maßnahmen der Gefahrenbewältigung durch den Arbeitgeber gesetzt, so ist der Dienstnehmer berechtigt, die Verwendung dieses Arbeitsstoffes ohne für ihn nachteilige Folgen (zB Entlassung) abzulehnen.
- b)** Soweit es die Art der Arbeit zulässt, sind nach Möglichkeit Arbeitsstoffe, durch die gesundheitsgefährdende Einwirkungen auftreten können, durch

Arbeitsstoffe zu ersetzen, bei denen Einwirkungen oder Gefahren dieser Art nicht oder nur in einem geringeren Maß auftreten.

- c) Das Verwenden von Spraydosen mit giftigen, umweltbelastenden oder gesundheitsgefährdenden Treibgasen ist, sofern es geeignete Ersatzprodukte gibt, nicht erlaubt.

3. Bildschirmarbeit

a) Bildschirmarbeitsplätze sollen den jeweils für Bildschirmarbeitsplätze im Zeitpunkt der Einrichtung geltenden ÖNORMEN entsprechen.

b) Der Verband Druck & Medientechnik empfiehlt, dass sich der Dienstgeber an den Kosten von Bild-

schirmarbeitsbrillen beteiligt, sofern die zuständige Gebietskrankenkasse dem Dienstnehmer die Kosten nicht ersetzt.

4. Sicherheitsvertrauenspersonen

In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern sind Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Diesen Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgabe notwendigen Unterlagen, Behelfe und Geräte vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

5. Sicherheitsschuhe

Dienstnehmer, die Papierrollen für Rotationsmaschinen transportieren, haben Anspruch auf Sicherheitsschuhe.

§ 19 Dienstreisen, Reisekosten

1. Begriff der Dienstreise und Dienstfahrt

Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Dienstgebers oder dessen Bevollmächtigten seinen mit ihm vereinbarten Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen vorübergehend verlässt.

Eine Dienstfahrt liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb des Dienstortes, jedoch außerhalb der Arbeitsstätte für den Dienstgeber unterwegs ist. Keinesfalls unter den Begriff Dienstfahrt fallen Fahrten zur und von der Arbeitsstätte.

Ist nichts anderes vereinbart, so ist Dienstort im Sinne dieser Bestimmungen das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Dienstnehmers liegt.

Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz (BGBl 110/54).

Als Dienstort gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 15 km, gerechnet von der Betriebsstätte des Dienstgebers als Mittelpunkt.

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.

3. Dienstreisen bzw Dienstfahrten, bei denen der Dienstnehmer am selben Tag wieder an den Dienstort oder zu seinem Wohnsitz zurückkehrt

Reisezeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeit bezahlt. Für Reisezeiten außerhalb der Ar-

beitszeit gebührt das Normalstundengehalt. Sind jedoch effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die Arbeitszeit hinaus notwendig, so werden die tatsächlich geleisteten Mehr- bzw Überstunden vergütet.

Muss der Dienstnehmer während einer Reisezeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, über Wunsch des Dienstgebers ein Fahrzeug selbst lenken, erhält er anstelle des Normalstundengehaltes nach vorstehendem Absatz Mehr- bzw Überstundenbezahlung.

Eine Reiseaufwandentschädigung gebührt nach den Regeln des Punktes 4, wenn die Dienstreise bzw Dienstfahrt mindestens 6 Stunden dauert.

4. Dienstreisen, bei denen eine Nächtigung außerhalb Haus erforderlich ist

REISEAUFWANDENTSCHÄDIGUNG

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Dienstnehmer für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) die volle Reiseaufwandentschädigung. Diese besteht aus dem Tages- und Nächtigungsgeld.

Das Tagesgeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für die persönliche Bedienung.

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftszahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für die Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Das Nächtigungsgeld kann für eine Nacht nur einmal gewährt werden.

Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quar-

tier oder die Schlafwagenbenützung kostenlos beigestellt, entfällt das Nächtigungsgeld.

Für die Vergütung der Tagesgelder und der Nächtigungsgelder bei In- und Auslandsreisen sind die vom Finanzamt anerkannten Pauschalsätze in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden (§ 26 EStG 1988).

Die Tagesgelder sind wie folgt zu ermitteln:

bis 3 Stunden	kein Tagesgeld
über 3 bis 4 Stunden	4/12 des vollen Tagesgeldes
über 4 bis 5 Stunden	5/12 des vollen Tagesgeldes
über 5 bis 6 Stunden	6/12 des vollen Tagesgeldes
über 6 bis 7 Stunden	7/12 des vollen Tagesgeldes
über 7 bis 8 Stunden	8/12 des vollen Tagesgeldes
über 8 bis 9 Stunden	9/12 des vollen Tagesgeldes
über 9 bis 10 Stunden	10/12 des vollen Tagesgeldes
über 10 bis 11 Stunden	11/12 des vollen Tagesgeldes
über 11 bis 12 Stunden	12/12 des vollen Tagesgeldes

Wird Frühstück, Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, so können diese Aufwendungen nach den im folgenden Absatz genannten Anteilen bewertet und vom Tagesgeld abgezogen werden.

Von den genannten Tagesgeldsätzen entfallen auf Frühstück zwei Zwölftel, auf Mittagessen fünf Zwölftel und auf Abendessen fünf Zwölftel.

Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen wie Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für Zu- und Abfahrt vom Bahnhof, Flughafen und dergleichen, ferner besondere Aufwendungen, die der Dienstnehmer zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, sind in ihrem tatsächlichen und nachgewiesenen Ausmaß gesondert zu vergüten.

REISEZEITABGELTUNG

Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Flugzeug, Autobus, Pkw usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die normale tägliche Arbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandentschädigung für jede solche volle – sonst dienstfreie – effektive Reisezeit zusätzlich ein Achtel der vollen Reiseaufwandentschädigung (diese besteht aus Tagesgeld und Nächtigungsgeld für einen Tag nach Punkt 4).

Für jede Reisezeit an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen Reiseaufwandentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt (0 bis 6 Uhr) vor, während der eine Schlafwagenbenützung (Double-Abteil) erfolgt, dann erfolgt die Reisezeitabgeltung nur für die vor 0 Uhr liegenden Stunden.

Für Zeiten, für welche Reisezeitabgeltung oder Reiseaufwandentschädigung gezahlt wird, erfolgt keine besondere Vergütung von Mehr- bzw Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Sind jedoch effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus notwendig, so werden neben der gebührenden Reiseaufwandentschädigung die tatsächlich geleisteten Mehr- bzw Überstunden vergütet.

Muss der Dienstnehmer während einer Reisezeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, über Wunsch des Dienstgebers ein Fahrzeug selbst lenken, erhält er anstelle der Reisezeitabgeltung nach vorstehenden Absätzen Mehr- bzw Überstundenbezahlung.

5. Fahrtkostenersatz

Der Dienstnehmer benützt jenes Verkehrsmittel, das entweder vom Dienstgeber bestimmt wird oder das der betrieblichen Übung entspricht. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen oder dergleichen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung des Dienstgebers gewährt.

Der Dienstgeber stellt dem Dienstnehmer die für die Dienstreise oder Dienstfahrt notwendigen Fahrausweise zur Verfügung bzw ersetzt die tatsächlich entstandenen Fahrtkosten im Sinne des § 26 EStG 1988. Benützt der Dienstnehmer aufgrund einer Absprache mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug aus Anlass von Dienstreisen oder Dienstfahrten, so hat er Anspruch auf ein Kilometergeld. Dieses bemisst sich dem Betrage nach gemäß § 26 EStG 1988. Durch das Kilometergeld sind sämtliche durch die Benützung des Kraftfahrzeuges entstehende Kosten (wie zB Treibstoff, Öl, Bereifung, Haftpflichtversicherung, Kfz-Steuer, Wartung, Reparaturen, Garage, Amortisation) abgegolten.

6. Abweichende Regelungen

Die Bestimmungen der Punkte 3 bis 5 dieses Paragraphen finden auf Dienstnehmer keine Anwendung, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zB Vertreter, Dienstnehmer mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Dienstnehmer, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind bzw bei denen Reisezeitabgeltung und/oder Aufwandsersatz im Gehalt, Provision oder in einem Pauschale enthalten sind.

7. Reisekostenabrechnung

Der Dienstnehmer hat Anspruch auf einen angemessenen Reisekostenvorschuss. Nach der Rückkehr von der Dienstreise hat der Dienstnehmer unverzüglich seine entstandenen Kosten bekanntzugeben und auf Wunsch des Dienstgebers zu erläutern. Bei Streitfragen ist der Betriebsrat beizuziehen. Binnen einer Arbeitswoche nach Rechnungslegung sind die Aufwendungen für die Dienstreise im Sinne dieser Regelung dem Dienstnehmer auszuzahlen.

8. Messe-, Kongress- und Seminarbesuche

Auf betrieblicher Ebene können für Messe-, Kongress- und Seminarbesuche vor Antritt der Dienstreise von

den Bestimmungen der Punkte 1–6 abweichende Regelungen unter Beiziehung des Betriebsrates vereinbart werden.

9. Sonstige Bestimmungen

Bestehende, für die Dienstnehmer günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird.

Bestehende Aufwandsentschädigungen und Reisezeitabgeltungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anrechenbar.

10. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Verfall bei dem Dienstgeber durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.

§ 20 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 § 2 Punkt 4 TA), 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 (inklusive 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 sechste, elfte oder sechzehnte Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

Allen Vertragsangestellten, die am 1. Jänner 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 Prozent.

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

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 3 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus 3 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als 3 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 1,5 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) als Betriebserfahrungszulage.

§ 20a 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 § 2

Punkt 4 TA) in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), der

Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erhält der Vertragsangestellte (siehe § 2 Punkt 4 TA), der in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen 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 Tageszeitungen) verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Vertragsangestellte, die in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen Helferarbeiten verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 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 (inklusive 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 einundzwanzigste bzw sechszwanzigste Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 Prozent.

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

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 1,5 Prozent 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 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als 1,5 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 0,75 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) als Betriebserfahrungszulage.

8. Diese Regelung gilt ab 1. Jänner 2011.

(§ 20a gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 21 Lehrlingsausbildung durch Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind

Diese in diesem Paragraphen festgelegten Regelungen und Zulagen finden nur für jene Personen Anwendung, die ständig mit der Ausbildung von mehr als zwei Lehrlingen betraut sind.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

1. Jeder Vertragsangestellte (siehe § 2 Punkt 4 TA), der für die Ausbildung von Lehrlingen fachlich geeignet und vom Lehrberechtigten mit der Lehrausbildung betraut ist, sowie jeder nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraute Ausbilder, der Vertragsangestellter ist, erhält pro Woche 5 % des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Facharbeiterlohnstufe A/III

der Lohntabellen zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter).

Diese Zulage erhöht sich auf 10 % von A/III, wenn dieser Arbeitnehmer den erfolgreichen Besuch eines von der Kollektivvertragsgemeinschaft anerkannten Ausbilderkurses nachweisen kann. Die Ausbilderprüfung nach dem BAG ist diesen Kursen gleichzustellen. Ist in einem Betrieb ein Dienstnehmer beschäftigt, der einen derartigen Kurs erfolgreich besucht hat, so ist diesem bei der Ausbildung von Lehrlingen der Vorzug zu geben.

2. Ist ein Vertragsangestellter ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut, so gebühren ihm für die Lehrlingsausbildung anstelle der Zulage nach Punkt 1 pro Woche 24 % des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Facharbeiterlohnstufe A/I der im Punkt 1 genannten Lohntabellen.

3. Diese Entschädigung gebührt nicht bei Abwesenheit des Lehrlings oder des Ausbilders, wenn die Ab-

wesenheit eine oder mehrere Kalenderwochen andauert. Eine tageweise Aliquotierung erfolgt nicht. Bei kurzzeitiger fachlicher Einweisung durch eine andere Person erhält nur der ständige Ausbilder die Zulage.

Bilden in einer Kalenderwoche mehrere Personen denselben Lehrling aus, so hat nur jene Person Anspruch auf Ausbilderzulage, die den Lehrling innerhalb der Kalenderwoche überwiegend ausgebildet hat.

§ 22 Weiterbildung

1. Die Kollektivvertragsgemeinschaft anerkennt und fördert berufliche Fort- und Weiterbildung für das grafische Gewerbe. Diese kann in Form von Seminaren, Schulungen oder Kursen erfolgen.

2. Die Veranstaltungen im Sinne dieses Paragraphen werden von der Kollektivvertragsgemeinschaft in einem gemeinsamen Bildungsprogramm aufgelistet und in Publikationen der Kollektivvertragsgemeinschaft veröffentlicht. Das Programm kann auch während der Laufzeit des Kollektivvertrages jederzeit ergänzt oder verändert werden.

3. Die Förderung besteht darin, dass technische Angestellte und Vertragsangestellte, die Facharbeiten verrichten, für im Punkt 2 genannte, außerhalb der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsmaßnahmen pro Stunde einen halben kollektivvertraglichen Stundenlohn bezahlt bekommen.

4. Das förderbare Gesamtausmaß pro in Punkt 3 genanntem Dienstnehmer beträgt innerhalb von fünf Dienstjahren maximal die normale wöchentliche Arbeitszeit. Jedoch können pro Kalenderjahr maximal 20 % der genannten Dienstnehmer des jeweiligen Betriebes diese Förderung in Anspruch nehmen.

5. Die Nominierung der anspruchsberechtigten Dienstnehmer, die eine Weiterbildung im Sinne dieses Paragraphen erhalten, erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und dem jeweiligen Dienstnehmer bzw Betriebsrat.

6. Der Anspruch auf eine Förderung nach diesem Paragraphen entsteht nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit.

7. Anrechenbar auf obige Punkte sind Schulungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit betrieblichen Erfordernissen geschehen.

§ 23 Verjährung

Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen (Zulagen) zum Gehalt müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bei der Betriebsleitung oder deren Beauftragten mündlich oder schrift-

lich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 24 Kollektivvertragsgemeinschaft

1. Die beiden vertragschließenden Organisationen bilden die Kollektivvertragsgemeinschaft im österreichischen grafischen Gewerbe.

2. Aufgabe der Kollektivvertragsgemeinschaft ist es, die Erfüllung der kollektivvertraglichen Pflichten durch ihre Organe zu überwachen, arbeitsrechtliche Strei-

tigkeiten zu schlichten und mit allen zu Gebote stehenden, gesetzlich zulässigen Mitteln auf die Durchführung der Bestimmungen des Kollektivvertrages hinzuwirken.

3. Die zur Durchführung der von der Kollektivvertragsgemeinschaft zu erfüllenden Aufgaben entste-

henden Kosten werden von beiden Vertragspartnern zu gleichen Teilen getragen. Aus der Tätigkeit der Kollektivvertragsorgane sich ergebende Einnahmen oder zur Durchführung der von der Kollektivvertragsgemeinschaft zu erfüllenden Aufgaben bereitgestellte sonstige Mittel stehen unter der gemeinsamen Verwaltung der beiden Kurienvorsitzenden.

4. Die Organe der Kollektivvertragsgemeinschaft sind:

- a) das Schiedsgericht;
- b) das Vertragsamt;
- c) die Vertragskommission;
- d) die Paritätische Kommission.

5. Die vertragschließenden Organisationen werden ihre Mitglieder veranlassen, vor Anrufung der Arbeitsgerichte die kollektivvertraglichen Instanzen bzw Organisationen anzurufen.

§ 25 Schlussbestimmungen

1. Die vertragschließenden Organisationen vereinbaren, dass unmittelbar nach dem Abschluss des Kollektivvertrages dieser dem Bundeseinigungsamt zur Satzungsklärung eingereicht wird.

2. Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass bei Eintreten von Arbeitslosigkeit Maßnahmen zu deren Bekämpfung beschlossen werden.

3. Vor Einführung von Kurzarbeit ist eine Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragsparteien erforderlich.

4. Die beiden Sozialpartner treffen sich (mindestens) ein Mal im Jahr zu einer Gesprächsrunde, bei der eine

gemeinsame Evaluierung der Branchensituation erfolgt. Darauf aufbauend sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie der Druckstandort Österreich gesichert und gestärkt werden soll.

Zusätzlich sind beim Eintreten folgender Ereignisse

- BIP des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 0,5 % bzw größer als 3,5 % oder
- Inflationsrate des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 1 % bzw größer als 4 %

auf Wunsch eines der beiden Sozialpartner umgehend Gespräche zu führen.

(Abs 4 gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 25a Lohn und Gehalt

1. Für alle Betriebe, die mit der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) befasst sind und Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtliche Töchter von Zeitungsbetrieben sind, wurde Folgendes vereinbart:

Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 und 2. April 2011 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw 2. April 2012 bei wöchentlicher Abrechnung um 3,75 Prozent erhöht.

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden zu den gleichen Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohn- bzw Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

2. Für alle anderen Betriebe gilt:

2.1 Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen für die Jahre

2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 werden jeweils zu den üblichen Stichtagen Anfang April um die Inflationsrate des vorangegangenen Jahres (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des vorangegangenen Jahres erhöht:

2.2 Für das Jahr 2012 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw mit 2. April 2012 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 bzw 4. April 2011 um 3,63 Prozent erhöht (3,3 % Vorjahresinflation zuzüglich 0,33 %; gesamt 3,63 %).

- Für das Jahr 2013 werden mit 1. April 2013 bei monatlicher und bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2012 bzw 2. April 2012 um die Inflationsrate des Jahres 2012 (veröffentlicht durch Statistik

Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2012 erhöht.

- Für das Jahr 2014 werden mit 1. April 2014 bei monatlicher bzw mit 31. März 2014 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2013 um die Inflationsrate des Jahres 2013 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2013 erhöht.
- Für das Jahr 2015 werden mit 1. April 2015 bei monatlicher bzw mit 30. März 2015 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2014 bzw 31. März 2014 um die Inflationsrate des Jahres 2014 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2014 erhöht.
- Für das Jahr 2016 werden mit 1. April 2016 bei monatlicher bzw mit 4. April 2016 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädi-

gungen vom 1. April 2015 bzw 30. März 2015 um die Inflationsrate des Jahres 2015 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2015 erhöht.

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden in den Jahren 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 jeweils zu den oben angeführten Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohn- bzw Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

2.3 Die Lohn- und Gehaltstabellen 2012 gelten als Basis und sind integrierter Bestandteil dieser Vereinbarung (vergleiche Anhang „Lohn- und Gehaltstabellen sowie Lehrlingsentschädigungen ab 1. bzw 2. April 2012“).

2.4 Die Sozialpartner kommen überein, dass allfällige Fehler bei der Erstellung der Werte in den Lohn- und Gehaltstabellen unverzüglich einer nachträglichen Korrektur unterworfen werden.

(§ 33a gem ZKV vom 1. April 2012)

§ 26 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Gehaltstabellen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1997 in Kraft.

Durch den Abschluss dieses Kollektivvertrages treten sämtliche Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1992 und die dazu abgeschlossenen späteren Vereinbarungen, mit Ausnahme von Anrechnungs- und Interpretationsvereinbarungen sowie des Kollektivvertrages über die Einführung integrierter Texterfassungssysteme bei Tages- und Wochenzeitungen (ITS-Vertrag) vom 11. Mai 1981 beziehungsweise der Zusatzvereinbarung zum ITS-Vertrag vom 29. Mai 1989, außer Kraft.

Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 30. September 2008 kündbar.

(Letzter Satz gem Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 31. 12. 2011 kündbar. Bei einer allfälligen Kündigung des Mantelvertrages oder von Sonderbestimmungen vor dem 31. Dezember 2013 haben Regelungen des Mantelvertrages, die Tageszeitungen betreffen, sowie die SB Tageszeitungen mindestens Gültigkeit bis 31. Dezember 2013.

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Die Kollektivverträge sind frühestens zum 31. Dezember 2016 kündbar.

Die SB Tageszeitungen sowie die Regelungen des Mantelvertrages, des Kollektivvertrages für KA, des Kollektivvertrages für TA und Lehrlinge, die Tageszei-

tungen oder Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, betreffen, sind frühestens zum 31. Dezember 2013 kündbar.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind, gilt:

- Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband tritt bereits mit dem Ausspruch der Kündigung für die Regelungsbereiche „Wöchentliche Normalarbeitszeit“, „Entfall des Nachtzuschlags“ sowie „Anwendungsmöglichkeiten für Bandbreitenmodelle“ das zum Stichtag 31. März 2012 gültige Kollektivvertragsrecht wieder in Kraft und unterliegt auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Regelungen des zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung geltenden Kollektivvertrages auch in der Kündigungsfrist in Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rollenoffsetbetrieben oder in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) gilt:

- Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband erlöschen die Anwendungsmöglichkeiten des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) und des Entfalls für den Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr bereits mit dem Ausspruch der Kündigung und wirken auch nicht in einer Nachwirkung des Kollektivvertrages.
- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Anwendungsmöglichkeiten hinsichtlich des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) sowie des Entfalls des Nachtzuschlags zwischen 18 und 19 Uhr auch in der Kündigungsfrist in Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

(Letzter Satz gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

Wien, 1. Jänner 1997

Wird er nicht von einem der Vertragspartner sechs Monate vor Ablauf dieses Termines gekündigt, so verlängert sich die Geltungsdauer auf unbestimmte Zeit. Eine Kündigung wäre dann jeweils zum Ende eines Quartals unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten von jedem der Vertragspartner möglich.

Die Verhandlungen zur Vereinbarung eines neuen Vertrages haben vier Monate vor Ablauf der Kündigungszeit zu beginnen.

2. Über die Gehaltstabelle kann mit eingehender Begründung nach vorheriger zweimonatiger Ankündigung zum Monatsende von einem der beiden Kollektivvertragspartner die Aufnahme von Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragspartnern verlangt werden.

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Michael Hochenegg, Präsident	Dr. Hans Inmann, Generalsekretär
GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS UND PAPIER	
Franz Bittner, Vorsitzender	Franz Murmann, Zentralsekretär

Wien, am 9. Dezember 2009

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi	Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian	Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner	Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Wien, am 28. Februar 2012

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi	Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian	Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner	Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2012)

ANHANG

Gültig ab 1. Jänner 1997

ANHANG

zu den Kollektivverträgen für Arbeiter und technische Angestellte sowie den Sonderbestimmungen für das grafische Gewerbe Österreichs

KOLLEKTIVVERTRAGSGEMEINSCHAFT

1. Die beiden vertragschließenden Organisationen (Verband Druck & Medientechnik und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier) bilden die Kollektivvertragsgemeinschaft im österreichischen grafischen Gewerbe.

2. Die Aufgabe der Kollektivvertragsgemeinschaft ist es, die Erfüllung der kollektivvertraglichen Pflichten durch seine Organe zu überwachen, arbeitsrechtliche Streitigkeiten zu schlichten und mit allen zu Gebote stehenden, gesetzlich zulässigen Mitteln auf die Durchführung der Bestimmungen des Kollektivvertrages hinzuwirken.

3. Die zur Durchführung der von der Kollektivvertragsgemeinschaft zu erfüllenden Aufgaben entstehenden Kosten werden von beiden Vertragspartnern zu gleichen Teilen getragen.

Aus der Tätigkeit der Kollektivvertragsorgane sich ergebende Einnahmen oder zur Durchführung der von der Kollektivvertragsgemeinschaft zu erfüllenden Aufgaben bereitgestellte sonstige Mittel stehen unter der gemeinsamen Verwaltung der beiden Kurienvorsitzenden.

4. Die Organe der Kollektivvertragsgemeinschaft sind:

- a) das Schiedsgericht;
- b) das Vertragsamt;
- c) die Vertragskommission;
- d) die Paritätische Kommission.

5. Die vertragschließenden Organisationen werden ihre Mitglieder veranlassen, vor Anrufung der Arbeitsgerichte die kollektivvertraglichen Instanzen bzw Organisationen anzurufen.

A. DAS SCHIEDSGERICHT

1. Das Schiedsgericht ist nur zur Entscheidung der aus den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sich ergebenden Streitigkeiten berufen. Es hat seinen Sitz in Wien.

2. Das Schiedsgericht setzt sich aus vier Mitgliedern jeder Kurie zusammen. Jede Kurie wählt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden.

3. Die Mitglieder des Schiedsgerichtes werden von den vertragschließenden Organisationen entsendet.

4. Der Verband Druck & Medientechnik und die Gewerkschaft sind berechtigt, in das Schiedsgericht je ein Mitglied als Vertreter mit beratender Stimme zu entsenden.

5. Aus einem Betrieb darf nicht mehr als je ein Mitglied jeder Kurie in das Schiedsgericht entsendet werden. Mitglieder des Vertragsamtes können in der gleichen Streitsache nicht Mitglieder oder Organisationsvertreter in einem Schiedsgericht sein.

6. Von der Ausübung des Schiedsrichteramtes sind jene Mitglieder des Schiedsgerichtes ausgeschlossen, die einem Betrieb angehören, aus dem ein Streitfall zur Verhandlung kommt.

7. Beide Streitparteien haben vor Eingehen in die Verhandlung eine schriftliche Erklärung zu unterfertigen, in der sie sich der Entscheidung des Schiedsgerichtes und des Vertragsamtes unterwerfen. Diese Erklärung gilt als Schiedsvertrag. Ihre Abgabe ist eine aus der

Kollektivvertragsgemeinschaft sich ergebende Pflicht, die aber nicht erzwungen werden kann.

8. Der rechtskräftige und vollstreckbare Schiedsspruch sowie der vor dem Schiedsgericht abgeschlossene Vergleich haben zwischen den Parteien die Wirkung eines gerichtlichen Urteils und sind Exekutionstitel (§ 1 Z 16 EO). Die Schiedsrichter haben auf Verlangen einer Partei den Eintritt der Rechtskraft und der Vollstreckbarkeit des Schiedsspruches auf einer Ausfertigung desselben zu bestätigen.

9. Vor Anrufung des Schiedsgerichtes muss der Kläger ernstlich versuchen, mit dem Beklagten eine Einigung herbeizuführen.

10. Das Recht, vor dem Schiedsgericht zu klagen, steht demjenigen zu, der sich in seinen kollektivvertraglichen Rechten geschädigt erachtet. Die vertragsschließenden Organisationen sind berechtigt, Klagen zur Feststellung einer Kollektivvertragsverletzung einzubringen. Im Falle der positiven Erledigung einer solchen Klage kann über den schuldtragenden Teil ein Pönale bis zur Höhe des durch die Verletzung des Kollektivvertrages entstandenen materiellen Vorteils ausgesprochen werden.

11. Falls der Kläger selbst kollektivvertragswidrig gehandelt hat oder sich erst beim Austritt aus dem Betrieb an seine kollektivvertraglichen Rechte erinnert, kann das Schiedsgericht oder das Vertragsamt den ermittelten Betrag zugunsten der Vertragsgemeinschaft für verfallen erklären. Das Schiedsgericht hat hierüber dem Vertragsamt Mitteilung zu machen.

12. Klagen sind an das Schiedsgericht unter der Anschrift einer der beiden Kollektivvertragsparteien in dreifacher Ausfertigung zu richten. Die Klagen sind schriftlich einzubringen und müssen enthalten: die genaue Bezeichnung der Parteien; eine ausreichende Begründung des Klagebegehrens; die Angabe der Beweismittel; ein bestimmtes Klagebegehren. Das Beweismaterial ist der Klage beizufügen oder zur Verhandlung mitzubringen.

13. Die Verhandlung ist eine mündliche und öffentliche.

14. Der Schiedsspruch ist gemäß § 595 ZPO wirkungslos:

a) wenn mangels der Abgabe einer schriftlichen Unterwerfungserklärung beider Parteien (Punkt 9) ein gültiger Schiedsvertrag nicht zustande gekommen ist;

b) wenn der Partei, welche die Unwirksamkeit des Schiedsspruches behauptet, im Verfahren vor dem Schiedsgericht das rechtliche Gehör nicht gewährt wurde oder wenn dieselbe, falls sie eines gesetzlichen Vertreters bedarf, in diesem Verfahren nicht durch einen solchen vertreten war, sofern nicht letzterenfalls die Prozessführung nachträglich ordnungsgemäß genehmigt wurde;

c) wenn hinsichtlich der Besetzung des Schiedsgerichtes oder der Beschlussfassung eine gesetzliche oder kollektivvertragliche Norm verletzt oder wenn die Urschrift und die Ausfertigungen des Schiedsspruches nicht von sämtlichen Schiedsrichtern unterschrieben wurden;

d) wenn die Ablehnung eines Schiedsrichters vom Schiedsgericht ungerechtfertigt zurückgewiesen wurde;

e) wenn das Schiedsgericht die Grenzen seiner Aufgaben überschritten hat;

f) wenn der Schiedsspruch gegen zwingende Rechtsvorschriften verstößt;

g) wenn das Schiedsgericht eine Partei zu einer gesetzlich unzulässigen oder kollektivvertraglich unerlaubten Handlung verurteilt hat;

h) wenn die Voraussetzungen vorhanden sind, unter welchen ein gerichtliches Urteil mittels der Wiederaufnahmeklage angefochten werden kann.

15. Das Schiedsgericht ist gleichzeitig Schlichtungsstelle der Kollektivvertragsgemeinschaft. Es ist daher zu Beginn eines jeden Verfahrens vor dem Schiedsgericht der Versuch zu einer Einigung (Vergleichsversuch) zu unternehmen.

16. Jene Parteien, die an der Verhandlung teilzunehmen verhindert sind, können andere Personen, ausgenommen Rechtsanwälte, mit der Wahrnehmung ihrer Rechte betrauen. In diesem Falle ist eine schriftliche Vollmacht beizubringen.

17. Gegen mehrstimmige Entscheidungen des Schiedsgerichtes ist eine Anrufung des Vertragsamtes zulässig. Diese hat innerhalb von 14 Tagen nach Zustellung des Erkenntnisses des Schiedsgerichtes zu erfolgen.

18. Gegen einstimmige Entscheidungen des Schiedsgerichtes ist eine Anrufung des Vertragsamtes unzulässig.

19. Die näheren Vorschriften über das Verfahren vor dem Schiedsgericht regelt die Geschäftsordnung.

B. DAS VERTRAGSAMT

1. Das Vertragsamt ist die oberste Instanz der Kollektivvertragsgemeinschaft.
2. Der Sitz des Vertragsamtes ist Wien.
3. Die Aufgaben des Vertragsamtes sind insbesondere:
 - a) Die Beratung und Beschlussfassung über alle Maßnahmen, welche geeignet sind, allgemeine und uneingeschränkte Anwendung der Kollektivverträge für das grafische Gewerbe im Staatsgebiet der Republik Österreich zu gewährleisten und Arbeitskonflikte zu vermeiden;
 - b) Vermittlung in Streitfällen, sofern eine solche von dem Schiedsgericht verlangt wird;
 - c) die Festlegung ergänzender Bestimmungen dieses Kollektivvertrages für den Fall der Einführung neuer Arbeitsmethoden oder der Verwendung neuartiger Maschinen, die beim Abschluss der Kollektivverträge für das grafische Gewerbe in Österreich bekannterweise noch nicht in Verwendung standen;
 - d) die Kontrolle der Tätigkeit des Schiedsgerichtes in organisatorischer und finanzieller Hinsicht (die Rechtsprechung des Schiedsgerichtes unterliegt, abgesehen von den unter f) bezeichneten Ausnahmen, keiner wie immer gearteten Einflussnahme durch das Vertragsamt);
 - e) Abgabe von Gutachten und Auslegung der Bestimmungen der Kollektivverträge;
 - f) die Erlassung von Bescheiden zur Sicherung der einheitlichen Auslegung der Kollektivverträge für

das grafische Gewerbe im Staatsgebiet der Republik Österreich über mehrstimmige Entscheidungen des Schiedsgerichtes;

- g) die Aufhebung von Entscheidungen des Schiedsgerichtes, die dem Kollektivvertrag widersprechen;
- h) die Übermittlung von Entscheidungen des Vertragsamtes an die Vertragskommission.

4. Die Entscheidungen des Vertragsamtes sind endgültig und verbindlich.

5. Die Entscheidungen des Vertragsamtes sind von den beiden Vorsitzenden und allen Beisitzern zu unterschreiben und den Parteien durch eingeschriebenen Brief zu übermitteln.

6. Das Vertragsamt besteht aus vier Mitgliedern jeder Kurie. Jede Kurie wählt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. An den Sitzungen müssen mindestens je zwei Mitglieder teilnehmen, die ihren Wohnsitz in Wien haben.

7. Mitglieder des Schiedsgerichtes dürfen in der gleichen Streitsache dem Vertragsamt nicht angehören.

8. Die beiden Kurien wählen einen unparteiischen Vorsitzenden und einen Stellvertreter desselben.

9. Beide vertragschließenden Organisationen haben das Recht, zu den Sitzungen des Vertragsamtes je einen Vertreter mit beratender Stimme zu entsenden.

C. DIE VERTRAGSKOMMISSION

1. Die Vertragskommission ist das Exekutivorgan der Kollektivvertragsgemeinschaft.
2. Die Vertragskommission setzt sich aus je drei Vertretern der beiden Kollektivvertragspartner zusammen. Mitglieder der Vertragskommission können auch Mitglieder von Schiedsgerichten oder des Vertragsamtes sein. Die Vorsitzenden der beiden Organisationen oder ihre Vertreter können mit beratender Stimme an den Sitzungen der Vertragskommission teilnehmen.
3. Die Sitzungen sind vertraulich und nicht öffentlich.
4. Die Beisitzer wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden, der bei Entscheidungen mitstimmt.

5. Der Vertragskommission obliegt insbesondere:

- a) die Feststellung der Vertragsuntreue (der Beschluss bedarf der Stimmeneinhelligkeit);
- b) die Verfügung von Strafmaßnahmen (hiezuhin ist Stimmenmehrheit notwendig).

6. Als Voraussetzungen für die Strafmaßnahmen gelten insbesondere: gröbliche Verletzung kollektivvertraglicher Bestimmungen; Nichtbefolgung von Anordnungen und Entscheidungen der Kollektivvertragsorgane; Nichtzahlung der Beiträge zur Erhaltung der Kollektivvertragsgemeinschaft trotz eingeschriebener Mahnung; Preisschleuderei, unlauterer Wettbewerb; Übertragung von Arbeiten an kollektivvertragsuntreue Betriebe oder Übernahme von Arbeiten aus solchen Betrieben; gröbliches oder fortgesetztes Zuwi-

derhandeln gegen die Zwecke und Grundsätze der Kollektivvertragsgemeinschaft.

7. Der Dienstgeber darf einen Dienstnehmer, der vertragsuntreu erklärt wurde, nicht beschäftigen. Der Dienstnehmer muss ein Dienstverhältnis mit einer vertragsuntreu erklärten Firma ablehnen.

8. Die Art und Durchführung dieser Maßnahmen bestimmt die Vertragskommission.

9. Anträge an die Vertragskommission können von den beiden Vertragspartnern über das Vertragsamt oder direkt gestellt werden.

10. Eine Einvernahme oder Zustimmung der Parteien ist nicht erforderlich.

11. Die Entscheidungen der Vertragskommission sind endgültig und für die Mitglieder der Kollektivvertragsgemeinschaft bindend.

D. PARITÄTISCHE KOMMISSION

1. Die Paritätische Kommission setzt sich aus Vertretern der beiden vertragschließenden Organisationen zusammen und hat die Aufgabe, Produktionshemmungen in den einzelnen Betrieben durch Sondergenehmigungen zu beseitigen.

Folgende Sondergenehmigungen können erteilt werden:

Sollte durch den Facharbeitermangel in einem Betrieb eine Hemmung der Produktion eintreten, so kann die Firmenleitung bei der Paritätischen Kommission der Kollektivvertragsgemeinschaft in Wien um die Verwendung eines grafischen Facharbeiters oder eines Berufsfremden ansuchen.

Bei der Paritätischen Kommission im Sinne dieser Bestimmung kann auch um die Verwendung eines geeigneten Helfers zu Teilverrichtungen angesucht werden.

2. Ist der betreffende Dienstnehmer im Betrieb beschäftigt, so ist das Ansuchen an die Paritätische Kommission vor der Verwendung des Dienstnehmers im neuen Tätigkeitsbereich zu stellen.

3. Wird der Dienstnehmer neu aufgenommen, so muss die Einstellung vor Beginn der Umschulungszeit beziehungsweise vor Verwendung am neuen Arbeitsplatz der Paritätischen Kommission mitgeteilt werden.

4. Dem Ansuchen gemäß Punkt 2 beziehungsweise der Mitteilung gemäß Punkt 3 dieses Abschnittes ist jeweils die Stellungnahme der Betriebsleitung sowie auch des Betriebsrates beizuschließen.

Erfolgt innerhalb von 12 Tagen kein Einspruch seitens der Paritätischen Kommission, so kann mit dem Umschulen begonnen werden.

5. Nach Erfüllung einer dreijährigen Verwendungszeit an Tastgeräten dürfen berufsfremde Dienstnehmer, sofern Stillstandszeiten von mehr als einem halben Arbeitstag entstehen, fallweise zu Ausfüllarbeiten in anderen technischen Abteilungen, die der Satzproduktion dienen (ausgenommen bei der Produktion von Tageszeitungen), herangezogen werden.

6. Nach Punkt 1, 3. Absatz, umgeschulte grafische Facharbeiter und nach Punkt 5, 2. Absatz, dieses Paragraphen angelernte berufsfremde Dienstnehmer erhalten nach nachgewiesener dreijähriger Tätigkeit über Ansuchen von der Paritätischen Kommission eine Bestätigung darüber.

Grafische Facharbeiter sind sodann nicht nur in ihrem Lehrberuf, sondern auch für die dreijährig ausgeübte Tätigkeit frei vermittelbar. Ebenso sind die im vorstehenden Absatz angeführten Dienstnehmer als Fachkraft mit Einschränkung der im Punkt 5, 2. Absatz, dieses Abschnittes angeführten Arbeiten frei vermittelbar, wenn sie gemäß dem 1. Absatz dieses Punktes eine Bestätigung ihrer dreijährigen Dienstzeit erhalten haben.

7. Umgeschulte Dienstnehmer gemäß Punkt 5 mit einer Bestätigung gemäß Punkt 6, 1. Absatz, dürfen zur Produktion von Tageszeitungen nur mit Genehmigung der Paritätischen Kommission herangezogen werden. Voraussetzung hierfür sind erwiesener Facharbeitermangel oder Personalerweiterungen im ansuchenden Betrieb.

Eine solche von der Paritätischen Kommission erteilte Genehmigung ist nur für den ansuchenden Betrieb wirksam und kann zeitlich begrenzt ausgesprochen werden.

8. Alle nicht im Punkt 5 geregelten Genehmigungen gelten für den ansuchenden Dienstnehmer und für den ansuchenden Betrieb nur insoweit, als das Dienstverhältnis in dem betreffenden Betrieb aufrecht besteht.

9. Wird von der Paritätischen Kommission eine Umschulungszeit für Berufsfremde oder Helfer festgesetzt, so erhalten diese während der Umschulungszeit den Lohn der Lohnabelle Druckvorbereich und Druck, Stufe A/I.

GESCHÄFTSORDNUNG DES SCHIEDSGERICHTES NACH PUNKT A

1. Von den Kollektivvertragsparteien ist ein Schiedsgericht zu errichten.
2. Das Schiedsgericht setzt sich aus vier Mitgliedern jeder Kurie zusammen. Die Beisitzer des Schiedsgerichtes können entsprechend der zu behandelnden Materie von Fall zu Fall ausgewechselt werden.
3. Die Mitglieder des Schiedsgerichtes werden von den vertragschließenden Organisationen (Verband Druck & Medientechnik und Gewerkschaft) entsendet.
4. Jede Kurie nominiert aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. Beide Vorsitzende führen die Verhandlungen gemeinsam. Jeden Verhandlungstag führt einer der beiden Vorsitzenden im Wechsel die Geschäfte.
5. Der geschäftsführende Vorsitzende muss die Schiedsverträge den Parteien zur Unterschrift vorlegen. Bei Stimmengleichheit kann der geschäftsfüh-

rende Vorsitzende abstimmen. Der zweite Vorsitzende hat kein Stimmrecht. Weiter muss der geschäftsführende Vorsitzende die Schiedsgerichtsentscheidung formulieren und begründen sowie den Parteien bekanntgeben und die entsprechende Rechtsbelehrung erteilen.

6. Die Parteien müssen einen Schiedsvertrag unterzeichnen:

Erklärung

Ich erkläre mich bereit, mich dem Verfahren vor dem kollektivvertraglichen Schiedsgericht zu unterwerfen.

.....

.....

Datum

Unterschrift

Im Übrigen sind die Bestimmungen „A. Das Schiedsgericht“ zu beachten.

KOLLEKTIVVERTRAG KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE

Gültig ab 1. April 2012

§ 1 Vertragspartner

Der Mantelvertrag und die angeschlossenen Sonderbestimmungen sind abgeschlossen zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe.

Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, mit keiner anderen Dienstnehmer- bzw Dienstgeberorganisation einen Kollektivvertrag für die im § 2 angeführten Gruppen abzuschließen. Alle Berufsbezeichnungen gelten unbeschadet des Geschlechtes des jeweiligen Dienstnehmers.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag (Mantelvertrag und Sonderbestimmungen) gilt:

RÄUMLICH: Für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

FACHLICH: Für alle dem grafischen Gewerbe zugehörigen Betriebe ausgenommen Schreibbüros und Übersetzungsbüros.

PERSÖNLICH: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden, ausschließlich in grafischen Betrieben beschäftigten kaufmännischen Angestellten.

§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen

1. Als Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen gelten Rollenoffsetbetriebe, die mit Stichtag 1. 1. 2010 mehr als zwei Bogenmaschinen – davon mindestens zwei über dem Format 70 × 100 cm – regelmäßig in Betrieb

haben. Von dieser Regelung werden ausschließlich Mitarbeiter in Mischverwendung (nicht zuordenbare Mitarbeiter) in diesen Betrieben erfasst. (*§ 2a gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010*)

§ 3 Allgemeines, Günstigkeitsklausel

1. Die Bestimmungen dieses Mantelvertrages gelten für die im Mantelvertrag, § 2, bezeichneten Dienstnehmer, soweit nicht in den Sonderbestimmungen eine andere Regelung getroffen ist.

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

3. Wird ein Arbeiter im selben Betrieb in das Angestelltenverhältnis übernommen, so bleiben ihm, insoweit er als Angestellter nicht bessere Rechte hat, die bisher erworbenen Rechte (Ansprüche) gewahrt.

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

§ 4 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses

1. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes, des Urlaubszuschusses, des Weihnachtzuschusses, des Krankentgeltes, der Kündigungsfristen und der Abfertigung sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils sechs Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung des vorhergehenden Dienstverhältnisses durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund eingetreten ist. Wurde für solche Dienstzeiten bereits eine Abfertigung ausbezahlt, so sind jene Zeiten nicht mehr zu berücksichtigen, die mindestens erforderlich waren, um

den Abfertigungsanspruch in der jeweiligen Höhe zu begründen.

2. Ist nichts anderes vereinbart, so gilt der erste Monat als Probemonat. Dies ist dem Dienstnehmer bei Abschluss des Dienstvertrages zur Kenntnis zu bringen.

3. Hat das Dienstverhältnis als Angestellter länger als zehn Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 (2) AngG möglich.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

1a. Ab 1. April 2012 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, nicht in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) und nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind.

(Abs 1a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

2. Die auf die gesetzliche Arbeitszeit fehlende Zeit ist bei Bedarf nach Mehrarbeit pro Woche zu leisten. Es kann dabei die tägliche Arbeitszeit bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden, ohne dass Überstunden vorliegen.

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.

Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a KA gilt § 6 KA analog. (Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a KA besteht jedoch die Möglichkeit, ab 1. April 2012 als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des

„erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 5b KA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen am Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen sind nach § 7 KA zu entlohnen.

Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstrumentes (siehe oben).

(Der letzte Satz gilt gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

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

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

5. Die wöchentliche Arbeitszeit hat in der Zeit zwischen 7 und 18 Uhr zu liegen, sofern nicht eine Ausnahme nach Punkt 7 gegeben ist.

6. Die Arbeitszeit kann auf fünf oder sechs Wochentage verteilt sein, darf zehn Stunden täglich nicht überschreiten und muss am Samstag spätestens um 12 Uhr mittags enden. Der Arbeitszeitschluss an Samstagen gilt nicht bei Schichtarbeit.

7. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit zwischen 18 Uhr des einen und 6 Uhr des darauffolgenden Tages liegen, ist für jede dieser Stunden ein 50-prozentiger Aufschlag auf das Normalstundengehalt als Nachtzuschlag zu bezahlen.

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

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV 1. April 2012)

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

Für den Zeitraum von 1. 1. 2010 bis zum 31. 12. 2010 entfällt der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr in jedem Fall. Der Entfall gilt nicht für die Herstellung von Tageszeitungen. (SB Tageszeitungen)

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV 1. Jänner 2010)

8. Im Falle der Vereinbarung einer Gleitzeit durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden, ohne dass aus diesem Grund Mehr- oder Überstunden vorliegen.

9. Zwischen Arbeitsende und Wiederbeginn der Arbeit am nächsten Tag hat eine Ruhepause von mindestens 11 Stunden zu liegen.

Verlangt der Dienstgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine kürzere Ruhezeit, so ist dem Dienstnehmer für jede Stunde verkürzter Ruhezeit eine zusätzliche Entschädigung im Betrage eines Normalstundengehaltes zu bezahlen.

10. Abweichende Arbeitszeitregelungen

10.1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf in diesem Fall 40 Stunden nicht überschreiten und 34 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mit jedem Arbeitnehmer im Vorhinein festzulegen. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, so ist ein Abweichen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum möglich. In diesem Fall ist der Ausgleich durch Freizeit innerhalb eines Jahres nach Leistung im Verhältnis 1 : 1 herbeizuführen. Die Konsumierung des Freizeitausgleiches hat primär unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu erfolgen.

10.2. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist einvernehmlich ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen im Durchschnitt 37 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

10.3. Wird zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit Zeitausgleich gewährt, so hat die Festlegung des Freizeitausgleiches unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer einvernehmlich zu erfolgen.

Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Ist dies aus Gründen, die nicht im Einflussbereich des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, so kann dieser Ausgleich in den nächsten Gehaltszahlungszeitraum vorgetragen werden.

Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich und werden daher diese Stunden in Geld abgegolten, so ist die über 37 Stunden pro Woche geleistete Zeit nach § 6 Punkt 4 dieser Vereinbarung zu bezahlen.

10.4. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (zB Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit im Sinne dieses Punktes Entlohnung nach § 6 Punkt 4, in den anderen Fällen das vereinbarte Stundengehalt. Der im Verhältnis zu der geleisteten Normalarbeitszeit zu viel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

11. Am Karsamstag und Pfingstamstag endet die normale Arbeitszeit um 12 Uhr mittags.

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

Wird in Betrieben am Karsamstag und Pfingstamstag 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 und Pfingstamstag beginnt, um drei Stunden gekürzt.

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

Für diese verkürzten Arbeitszeiten darf keine Minderung des Gehaltes erfolgen.

12. Der 24. Dezember und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

13. Pausen

Die Mittagspause (oder die gleichwertige Pause) muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf aber zwei Stunden nicht überschreiten. Bei Festsetzung der Mittagspause sind die Wünsche der Dienstnehmer weitestgehend zu berücksichtigen.

14. Rufbereitschaft

liegt vor, wenn ein Dienstnehmer außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit bzw nach Absolvierung seiner

normalen wöchentlichen Arbeitszeit auf Anordnung des Dienstgebers und im Einvernehmen mit dem betreffenden Dienstnehmer (sich nicht im Betrieb aufhalten muss, jedoch) jederzeit erreichbar (telefonisch, per Funk udgl) sein muss, um über Aufforderung in den Betrieb zu kommen und die Arbeit aufzunehmen.

Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft gebührt dem Dienstnehmer eine Zulage in Höhe seines Gesamtstundengehaltes. Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Samstag bzw Sonntag und Feiertag erhöht sich diese Zulage auf zwei Gesamtstundengehälter.

Wird der Dienstnehmer tatsächlich in den Betrieb gerufen, so liegt ab dem Zeitpunkt, ab dem er sich aufmacht in den Betrieb zu kommen, Arbeitszeit vor.

Die tatsächliche Arbeitszeit ist als Überstunde zu entlohnen, ausgenommen Arbeitszeiten, die an Sonntag und Feiertagen geleistet werden. Diese sind nach den Bestimmungen des § 7 dieses Kollektivvertrages zu entlohnen.

Die Anordnung von Rufbereitschaft an mehr als 26 Sonntagen pro Kalenderjahr 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 Punkt 14 darauf anrechenbar sind.

§ 5a Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn für das Ausmaß der jeweils gültigen durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (*Zusatz-KV vom 1. April 2012*) Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 26-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Ar-

beitszeit muss dabei mindestens 26 Stunden und darf maximal 48 Stunden pro Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen. Bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen des Bandbreitenmodells liegen Überstunden vor.

Eine Unterschreitung unter 26 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw Einzelver-

einbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

2a. Sofern dieses Bandbreitenmodell auf Basis einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden angewendet werden kann, beträgt die Untergrenze für die wöchentliche Normalarbeitszeit 32 Stunden, die Obergrenze 45 Stunden, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. *(Anmerkung: Gilt somit derzeit nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind).*
(Abs 2a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit

von 10 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), nicht für den Rollenoffsetdruck und nicht für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV.

(§ 5a gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 5b Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise

Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten nur für Rollenoffsetbetriebe (nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind) sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV und nur unter folgenden Voraussetzungen: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Kriseninstrument“ (vergleiche § 12 Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Ein-

zelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.

(Absatz gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn oder Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden. Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 26-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 26 Stunden und darf maximal 48 Stunden pro Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 11 Stunden betragen.

Eine Unterschreitung unter 26 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 11 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten unter dem Titel „Krise“ vom 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2010 für alle Betriebe außer für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).

Die Anwendung für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV ist unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Kriseninstrument“ (vergleiche § 12 Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.

§ 5b KA Punkt 8 wird mit 1. April 2012 außer Kraft gesetzt.

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

(§ 5b gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 6 Überstunden

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der nach § 5 zulässigen normalen wöchentlichen Arbeitszeit oder die tägliche Arbeitszeit, die sich aufgrund der

Verteilung dieser Wochenarbeitszeit gemäß § 5 ergibt, und die Mehrarbeit nach § 5 überschritten wird. In dringenden Bedarfsfällen kann der Dienstgeber die Leistung von Überstunden beanspruchen. Einem sol-

chen Verlangen ist zu entsprechen, doch sind begründete Verhinderungsfälle zu berücksichtigen.

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

3. Das Entgelt für eine Normalstunde wird errechnet, indem das Gesamtmonatsgehalt durch den Divisor (siehe § 15 Punkt 4) geteilt wird.

4. Überstunden an Wochentagen sind neben der Normalstundenvergütung mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu entschädigen.

5. Vor Beginn oder im Anschluss an die Normalarbeitszeit geleistete Überstunden sind nur mit dem Normalstundenverdienst plus 50 Prozent Aufschlag ohne Nachtzuschlag zu vergüten.

Abweichend davon gebührt jedoch für Überstunden, die im unmittelbaren Anschluss an die Normalarbeitszeit in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr geleistet werden, neben dem 50-%igen Überstundenzuschlag ein 50-%iger Nachtzuschlag, beide berechnet vom Normalstundengehalt.

Dieser Nachtzuschlag wird nicht in das Gesamtmonatsgehalt eingerechnet.

6. Überstundenansprüche (Barzahlung oder Freizeit) sind vom Dienstgeber monatlich schriftlich zu bestätigen.

7. Jede angefangene Viertelstunde ist als Viertelstunde zu vergüten.

8. Bei Leistung von mehr als einer Überstunde muss dem Dienstnehmer vorher eine Ruhepause von 15 Minuten gewährt werden, die in die Überstundenzeit eingerechnet wird.

9. Wird der Dienstnehmer veranlasst, nach Verlassen des Betriebes am gleichen Tag noch einmal außerhalb der normalen Arbeitszeit zu neuerlicher Arbeit in den Betrieb zu kommen, so ist ihm eine Überstunde für den Weg zu bezahlen.

10. Wird bei Fünftageweche der Dienstnehmer am freien Samstagvormittag 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 halbe Stunde, maximal jedoch eine Stunde (Basis Normalstundengehalt) zu bezahlen.

11. Die Vereinbarung einer Pauschalsumme für Überstunden ist zulässig, wenn die Höchstzahl der zu leistenden Überstunden festgelegt ist.

§ 7 Sonn- und Feiertagsarbeit

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

2. Die Sonntagsarbeit ist mit 100 Prozent Aufschlag auf den Gesamtstundenverdienst zu bezahlen.

Außerdem sind dem Dienstnehmer so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben, als er am Sonntag gearbeitet hat. Die Mindestentschädigung beträgt zwei Stunden. Die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist mit weiteren 100 Prozent Aufschlag zu entschädigen.

Die Freizeit ist mit dem gleichen Gehalt zu bezahlen, den der Dienstnehmer an dem Tag erhalten hätte, an dem er den Freizeitanspruch konsumiert.

3. Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten (außer bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern) die bundesgesetzlich festgelegten Feiertage (siehe § 7 Arbeitsruhegesetz).

Bei Tageszeitungen und Montagfrühblättern sind Arbeitsstunden am 1. Jänner, Ostermontag, Pfingstmontag, 1. Mai, 25. und 26. Dezember nach den Bestimmungen für die Sonntagsarbeit zu entschädigen.

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

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. Zuzüglich ist Freizeit wie im Punkt 2, 2. Absatz, angeführt, zu gewähren.

Für solche Arbeitsstunden gebührt bei Fünftageweche am arbeitsfreien Samstag keine Überstundenbezahlung, jedoch neben dem 100-prozentigen Sonntagszuschlag und der bezahlten Freizeit die Bezahlung des der Arbeitsleistung entsprechenden Grundgehaltes.

4. Für gesetzliche Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, gebührt dem Dienstnehmer das Entgelt, das er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tage, auf den der Feiertag fällt, zu bekommen hätte, wenn dieser Tag ein Werktag gewesen wäre.

Für die vom Dienstgeber angeordnete Freizeit oder von ihm angeordneten Feiertage darf kein Gehaltsabzug erfolgen.

5. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmern kann auch an Feiertagen, ausgenommen am 1. Mai, gearbeitet werden.

Begründete persönliche oder ausnahmsweise Verhinderungsgründe sind jedoch zu berücksichtigen.

§ 8 Urlaub

Begünstigte Personen (Behinderte und Gleichgestellte) im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen, sowie Opferbefürsorgte

mit Ausweis haben außerdem Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von drei Werktagen.

§ 9 Urlaubszuschuss

1. Bei Urlaubsantritt erhält jeder Angestellte einmal pro Dienstjahr einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt einen Gesamtmonatsbezug.

Der Gesamtmonatsbezug ergibt sich durch die Division der letzten drei Gesamtmonatsgehälter vor der Auszahlung durch 13 und Multiplikation mit 5.

2. Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Urlaubszuschuss einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehältes (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 Mindestgrundgehältes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf den Urlaubszuschuss bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Urlaubszuschuss anrechenbar.

3. Werden im Dienstjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig.

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt für die Auszahlung des Urlaubszuschusses festgelegt werden.

4. Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist der Durchschnitt der letzten drei Gesamtmonatsgehälter vor Urlaubsantritt zugrunde zu legen.

Fällt in den Monat der Auszahlung eine kollektivvertragliche Gehaltserhöhung, so ist das erhöhte Gehalt der Berechnung zugrunde zu legen.

5. Den während des Dienstjahres austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der zurückgelegten Arbeitszeit in diesem Dienstjahr.

Angestellten, die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Dienstjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Dienstjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen. Dies gilt jedoch nicht, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung vonseiten des Dienstgebers, durch berechtigten vorzeitigen Austritt oder durch Kündigung vonseiten des Dienstnehmers im Falle der Erreichung des gesetzlichen Pensionsanspruches aufgelöst wurde.

6. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14 Abs 4 und 15 Abs 2 MSchG, 10 ArbPISG, 119 Abs 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

§ 10 Weihnachtzuschuss

1. Den länger als 14 Tage beschäftigten Angestellten gebührt ein Weihnachtzuschuss in Höhe eines Gesamtmonatsbezuges pro Kalenderjahr.

Der Gesamtmonatsbezug ergibt sich durch die Division der letzten drei Gesamtmonatsgehälter vor der Auszahlung durch 13 und Multiplikation mit 5.

2. Der Weihnachtzuschuss ist spätestens am 15. November auszubezahlen.

3. Dem während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil des Weihnachtzuschusses entsprechend der zurückgelegten Arbeitszeit in diesem Kalenderjahr.

4. Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtzuschuss einen Betrag in der Höhe ihres No-

vembergehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtzuschuss ein Betrag in der Höhe des jeweiligen November-Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf den Weihnachtzuschuss bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtzuschuss anrechenbar.

5. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich der Weihnachtzuschuss aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Monatsgehaltes zusammen.

6. § 9 Punkt 6 MV gilt auch für den Weihnachtzuschuss.

§ 11 Abfertigung

1. Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus den Angestellten, die mit Erreichung des gesetzlichen Anspruches auf vorzeitige Alters- oder Berufsunfähigkeitspension das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder berechtigten vorzeitigen Austritt auflösen.

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

Der Anspruch des überlebenden Ehegatten besteht unabhängig davon, ob er zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

Minderjährige gesetzliche Erben haben diesen 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.

Die voranstehenden Absätze werden wie folgt erweitert bzw wenn besserstellend ergänzt:

2.1 Die volle gesetzliche Abfertigung nach dem Ableben eines im aktiven Dienst verstorbenen Ange-

stellten gebührt dem hinterbliebenen Ehegatten, unabhängig von dessen Geschlecht. Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Ehepartner vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

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

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

2.2 Die Witwe (der Witwer) eines/er im aktiven Dienste verstorbenen Angestellten hat bei Zutreffen nachstehender Bedingungen statt der im Gesetz vorgeschriebenen Ansprüche auf jene Abfertigung Anspruch, die der Verstorbene beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gehabt hätte, wenn:

– die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Ange-

- stellten mindestens drei volle Jahre gedauert hat;
- die Witwe (der Witwer) mit dem Verstorbenen bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.
- Der Witwe (dem Witwer) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:
 - a) der Tod des Angestellten die Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles ist;
 - b) in der Ehe ein Kind bereits geboren wurde oder die Witwe sich zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten im Zustand der Schwangerschaft befunden hat;
 - c) wenn die Ehe, wann immer, geschlossen wurde, um ein außereheliches Kind zu legitimieren.

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

(2.1 bis 2.3 gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

- 3.** Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 23 und 23a AngG.

§ 12 Gehaltszahlung im Todesfall

- 1.** Im Ablebensfall ist, sofern der Verstorbene noch keinen Abfertigungsanspruch hatte, das Gehalt für den Sterbemonat an die Anspruchsberechtigten so zu bezahlen, wie wenn der Tod erst am Ende des Monats eingetreten wäre.
- 2.** Anspruchsberechtigt ist der (die) Ehegatte (-gattin), der mit dem Verstorbenen im Zeitpunkt des Todes im gemeinsamen Haushalt lebte.

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

§ 13 Freizeit bei Dienstverhinderung

- 1.** Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:
Für einen Arbeitstag:
bei Entbindung der Ehefrau bzw Lebensgefährtin;
bei Eheschließung der Kinder;
bei Wohnungswechsel;
bei Todesfall von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern, Schwiegergroßeltern;
bei plötzlich schwerer Erkrankung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen (wenn mehrere Familienmitglieder des Erkrankten im selben Betrieb beschäftigt sind, kann der Anspruch nur von einem geltend gemacht werden), sofern kein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht.
Zwei Arbeitstage:

Bei Wechsel der Hauptmiete mit eigenem Hausstand im Sinne des § 35 EStG 1984.
Musterung: die hierfür erforderliche Zeit, maximal zwei Arbeitstage.
Drei Arbeitstage:
bei eigener Eheschließung;
bei Todesfall von Ehegatten(in), Lebensgefährten(in), Eltern oder Zieheltern, Kindern oder Ziehkindern.

- 2.** In die allfällige kollektivvertragliche Entschädigung ist die anderweitig gewährte Vergütung einzurechnen.

- 3.** Die Dienstverhinderung ist durch eine Bestätigung der zuständigen Stellen bzw sonstige Beweismittel unverlangt nachzuweisen.
Der Dienstnehmer hat um die im Punkt 1 vorgesehene Freizeit vorher beim Dienstgeber anzusuchen bzw die

Verhinderung unverzüglich dem Dienstgeber bekanntzugeben.
Sollte er diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, so besteht kein Anspruch auf Bezahlung dieser Arbeitsverhinderungen.

4. Bei Dienstverhinderung durch Todesfall von Geschwistern, Groß- oder Schwiegereltern, Schwiegergroßeltern gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 14 Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz

Nach einer Dienstzeit von mehr als 3 Jahren wird der erste Karenzurlaub im Sinne der §§ 15 ff MuSchG bzw § 2 VKG, der beim selben Dienstgeber genommen wird und nach dem 1. April 2008 liegt, im Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet, sofern das Dienst-

verhältnis unmittelbar nach dem Ende des Karenzurlaubes fortgesetzt wurde.

(Zusatzvereinbarung vom 1. April 2008)

Anmerkung: Für die Zeit vor dem 1. 4. 2008 kommt hinsichtlich des § 14 die bis dahin gültige Anrechnungsregel zur Anwendung.

§ 14a Anrechnung von Karenzzeiten

Für DienstnehmerInnen in Rollenoffsetbetrieben, bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen entsprechend § 2a KA, gilt eine An-

rechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche von 18 Monaten.

(§ 14a gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 15 Gehälter

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

2. Als Berechnungsgrundlage gilt folgende Aufstellung:

- a)** Normalmonatsgehalt ist das kollektivvertragliche Mindestgehalt, das in den Gehaltstabellen verzeichnet ist, zuzüglich aller innerbetrieblich regelmäßig gewährter Zulagen, ohne Zulagen und Zuschläge, die aufgrund kollektivvertraglicher Bestimmungen zu bezahlen sind sowie ohne Überstundenentgelte (Grundgehalt und Zuschlag).
- b)** Normalstundengehalt ist das Normalmonatsgehalt, geteilt durch den Divisor.
- c)** Gesamtmonatsgehalt ist das Normalmonatsgehalt zuzüglich des Nachtzuschlages, der für die normale wöchentliche Arbeitszeit bezahlt wurde.

d) Gesamtstundengehalt ist das Gesamtmonatsgehalt, geteilt durch den Divisor.

3. Die Zahlung des Monatsentgeltes erfolgt gemäß Angestelltengesetz in der jeweils gültigen Fassung.

4. Der Divisor beträgt bei 38,5-Stunden-Woche 156,5.

Der Divisor beträgt bei 37-Stunden-Woche 150.

5. Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt der Divisor für die Ermittlung des Normal- bzw Gesamtstundengehaltes bei 38,5-Stunden-Woche 166,5 und bei 37-Stunden-Woche 160.

(Abs 4 und 5 gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

6. Die Bestimmungen für kaufmännische Lehrlinge sind aus den Sonderbestimmungen, § 3, ersichtlich.

§ 16 Verjährung

Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen (Zulagen) zum Gehalt müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bei der Betriebsleitung oder deren Beauftragten mündlich oder schrift-

lich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 17 Dienstreisen und Reisekosten

1. Begriff der Dienstreise und Dienstfahrt

Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Dienstgebers oder dessen Bevollmächtigten seinen mit ihm vereinbarten Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen vorübergehend verlässt.

Eine Dienstfahrt liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb des Dienstortes, jedoch außerhalb der Arbeitsstätte für den Dienstgeber unterwegs ist. Keinesfalls unter den Begriff Dienstfahrt fallen Fahrten zur und von der Arbeitsstätte.

Ist nichts anderes vereinbart, so ist Dienstort im Sinne dieser Bestimmungen das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Dienstnehmers liegt.

Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz (BGBl 110/54).

Als Dienstort gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 15 km, gerechnet von der Betriebsstätte des Dienstgebers als Mittelpunkt.

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.

3. Dienstreisen bzw Dienstfahrten, bei denen der Dienstnehmer am selben Tag wieder an den Dienstort oder zu seinem Wohnsitz zurückkehrt

Reisezeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeit bezahlt. Für Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit gebührt das Normalstundengehalt. Sind jedoch effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die Arbeitszeit hinaus notwendig, so werden die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet. Muss der Dienstnehmer während einer Reisezeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, über Wunsch des Dienstgebers ein Fahrzeug selbst lenken, erhält er anstelle

des Normalstundengehaltes nach vorstehendem Absatz Überstundenbezahlung.

Eine Reiseaufwandsentschädigung gebührt nach den Regeln des Punktes 4, wenn die Dienstreise bzw Dienstfahrt mindestens 6 Stunden dauert.

4. Dienstreisen, bei denen eine Nächtigung außerhalb Haus erforderlich ist

Reiseaufwandsentschädigung

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Dienstnehmer für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) die volle Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Tages- und Nächtigungsgeld.

Das Tagesgeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für die persönliche Bedienung.

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftszahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für die Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Das Nächtigungsgeld kann für eine Nacht nur einmal gewährt werden.

Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder die Schlafwagenbenützung kostenlos beigegeben, entfällt das Nächtigungsgeld.

Für die Vergütung der Tagesgelder und der Nächtigungsgelder bei In- und Auslandsreisen sind die vom Finanzamt anerkannten Pauschalsätze in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden (§ 26 EStG 1988).

Die Tagesgelder sind wie folgt zu ermitteln:

bis 3 Stunden	kein Tagesgeld
über 3 bis 4 Stunden	4/12 des vollen Tagesgeldes
über 4 bis 5 Stunden	5/12 des vollen Tagesgeldes
über 5 bis 6 Stunden	6/12 des vollen Tagesgeldes
über 6 bis 7 Stunden	7/12 des vollen Tagesgeldes
über 7 bis 8 Stunden	8/12 des vollen Tagesgeldes
über 8 bis 9 Stunden	9/12 des vollen Tagesgeldes
über 9 bis 10 Stunden	10/12 des vollen Tagesgeldes
über 10 bis 11 Stunden	11/12 des vollen Tagesgeldes
über 11 bis 12 Stunden	12/12 des vollen Tagesgeldes

Wird Frühstück, Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, so können diese Aufwendungen nach den obigen Anteilen bewertet und vom Tagesgeld abgezogen werden.

Von den genannten Tagesgeldsätzen entfallen auf Frühstück zwei Zwölftel, auf Mittagessen fünf Zwölftel und auf Abendessen fünf Zwölftel.

Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen wie Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für Zu- und Abfahrt vom Bahnhof, Flughafen und dergleichen, ferner besondere Aufwendungen, die der Dienstnehmer zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, sind in ihrem tatsächlichen und nachgewiesenen Ausmaß gesondert zu vergüten.

Reisezeitabgeltung

Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Flugzeug, Autobus, Pkw usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die normale tägliche Arbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche volle – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde zusätzlich ein Achtel der vollen Reiseaufwandsentschädigung (diese besteht aus Tagesgeld und Nächtigungsgeld für einen Tag nach Punkt 4).

Für jede Reisestunde an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt (0 bis 6 Uhr) vor, während der eine Schlafwagenbenützung (Double Abteil) erfolgt, dann erfolgt die Reisezeitabgeltung nur für die vor 0 Uhr liegenden Stunden.

Für Zeiten, für welche Reisezeitabgeltung oder Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Sind jedoch effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus notwendig, so werden neben der gebührenden Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

Muss der Dienstnehmer während einer Reisezeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, über Wunsch des Dienst-

gebers ein Fahrzeug selbst lenken, erhält er anstelle der Reisezeitabgeltung nach vorstehenden Absätzen Überstundenbezahlung.

5. Fahrtkostenersatz

Der Dienstnehmer benützt jenes Verkehrsmittel, das entweder vom Dienstgeber bestimmt wird oder das der betrieblichen Übung entspricht. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen oder dergleichen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung des Dienstgebers gewährt.

Der Dienstgeber stellt dem Dienstnehmer die für die Dienstreise oder Dienstfahrt notwendigen Fahrtauseweise zur Verfügung bzw ersetzt die tatsächlich entstandenen Fahrtkosten im Sinne des § 26 EStG 1988. Benützt der Dienstnehmer aufgrund einer Absprache mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug aus Anlass von Dienstreisen oder Dienstfahrten, so hat er Anspruch auf ein Kilometergeld. Dieses bemisst sich dem Betrage nach gemäß § 26 EStG. Durch das Kilometergeld sind sämtliche durch die Benützung des Kraftfahrzeuges entstehende Kosten (wie zB Treibstoff, Öl, Bereifung, Haftpflichtversicherung, Kfz-Steuer, Wartung, Reparaturen, Garagierung, Amortisation) abgegolten.

6. Abweichende Regelungen

Die Bestimmungen der Punkte 3 bis 5 dieses Paragraphen finden auf Dienstnehmer keine Anwendung, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zB Vertreter, Dienstnehmer mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Dienstnehmer, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind bzw bei denen Reisezeitabgeltung und/oder Aufwandsersatz im Gehalt, Provision oder in einem Pauschale enthalten sind.

7. Reisekostenabrechnung

Der Dienstnehmer hat Anspruch auf einen angemessenen Reisekostenvorschuss. Nach der Rückkehr von der Dienstreise hat der Dienstnehmer unverzüglich seine entstandenen Kosten bekanntzugeben und auf Wunsch des Dienstgebers zu erläutern. Bei Streitfragen ist der Betriebsrat beizuziehen. Binnen einer Arbeitswoche nach Rechnungslegung sind die Aufwendungen für die Dienstreise im Sinne dieser Regelung dem Dienstnehmer auszuzahlen.

8. Messe-, Kongress- und Seminarbesuche

Auf betrieblicher Ebene können für Messe-, Kongress- und Seminarbesuche vor Antritt der Dienstreise von den Bestimmungen der Punkte 1–6 abweichende Regelungen unter Beiziehung des Betriebsrates vereinbart werden.

9. Sonstige Bestimmungen

Bestehende, für die Dienstnehmer günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen

bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird.

Bestehende Aufwandsentschädigungen und Reisezeitabgeltungen sind auf die kollektivvertraglichen Regelungen anrechenbar.

10. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Verfall bei dem Dienstgeber durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.

§ 18 Bildschirmarbeit

Bildschirmarbeitsplätze sollen den jeweils für Bildschirmarbeitsplätze im Zeitpunkt der Einrichtung geltenden einschlägigen ÖNORMEN entsprechen. Siehe

auch die Empfehlung der GPA für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen im Anhang.

§ 19 Schlussbestimmungen

1. Die vertragschließenden Organisationen vereinbaren, dass unmittelbar nach dem Abschluss des Kollektivvertrages dieser dem Bundeseinigungsamt zur Satzungserklärung eingereicht wird.

2. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme des Kollektivvertrages über die Einführung von integrierten Texterfassungssystemen bei Tages- und Wochenzeitungen (ITS-Vertrag) vom 11. Mai 1981 beziehungsweise der Zusatzvereinbarung zum ITS-Vertrag vom 29. Mai 1989 und der Gehaltstabelle vom 1. März 1996 bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

3. Die beiden Sozialpartner treffen sich (mindestens) ein Mal im Jahr zu einer Gesprächsrunde, bei der eine gemeinsame Evaluierung der Branchensituation erfolgt. Darauf aufbauend sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie der Druckstandort Österreich gesichert und gestärkt werden soll.

Zusätzlich sind beim Eintreten folgender Ereignisse

- BIP des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 0,5 % bzw größer als 3,5 % oder
- Inflationsrate des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 1 % bzw größer als 4 %

auf Wunsch eines der beiden Sozialpartner umgehend Gespräche zu führen.

(Abs 3 gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 19a Lohn und Gehalt

1. Für alle Betriebe, die mit der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) befasst sind und Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtliche Töchter von Zeitungsbetrieben sind, wurde Folgendes vereinbart:

Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 und 2. April 2011 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw 2. April 2012 bei wöchentlicher Abrechnung um 3,75 Prozent erhöht.

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden zu den gleichen Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen

Lohn- bzw Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

2. Für alle anderen Betriebe gilt:

2.1 Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen für die Jahre 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 werden jeweils zu den üblichen Stichtagen Anfang April um die Inflationsrate des vorangegangenen Jahres (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des vorangegangenen Jahres erhöht:

2.2 Für das Jahr 2012 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw mit 2. April 2012 bei wöchentli-

cher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 bzw 4. April 2011 um 3,63 Prozent erhöht (3,3 % Vorjahresinflation zuzüglich 0,33 %; gesamt 3,63 %).

- Für das Jahr 2013 werden mit 1. April 2013 bei monatlicher und bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2012 bzw 2. April 2012 um die Inflationsrate des Jahres 2012 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2012 erhöht.
- Für das Jahr 2014 werden mit 1. April 2014 bei monatlicher bzw mit 31. März 2014 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2013 um die Inflationsrate des Jahres 2013 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2013 erhöht.
- Für das Jahr 2015 werden mit 1. April 2015 bei monatlicher bzw mit 30. März 2015 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2014 bzw 31. März 2014 um die Inflationsrate des Jahres 2014 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zu-

zätzlich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2014 erhöht.

- Für das Jahr 2016 werden mit 1. April 2016 bei monatlicher bzw mit 4. April 2016 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2015 bzw 30. März 2015 um die Inflationsrate des Jahres 2015 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2015 erhöht.

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden in den Jahren 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 jeweils zu den oben angeführten Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohn- bzw Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

2.3 Die Lohn- und Gehaltstabellen 2012 gelten als Basis und sind integrierter Bestandteil dieser Vereinbarung (vergleiche Anhang „Lohn- und Gehaltstabellen sowie Lehrlingsentschädigungen ab 1. bzw 2. April 2012“).

2.4 Die Sozialpartner kommen überein, dass allfällige Fehler bei der Erstellung der Werte in den Lohn- und Gehaltstabellen unverzüglich einer nachträglichen Korrektur unterworfen werden.

(§ 19a gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 20 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Gehaltstabellen

1. Dieser Kollektivvertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und tritt am 1. Jänner 1997 in Kraft.

Der Vertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten frühestens zum 31. Dezember 2001 aufgekündigt werden, wobei die Kündigung zum Ende eines Kalendermonates auszusprechen ist.

Die Verhandlungen zwecks Vereinbarung eines neuen Vertrages haben vier Monate vor Ablauf der Kündigungsfrist zu beginnen.

Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 31. 12. 2011 kündbar. Bei einer allfälligen Kündigung des Mantelvertrages oder von Sonderbestimmungen vor dem 31. Dezember 2013 haben Regelungen des Mantelvertrages, die Tageszeitungen betreffen, sowie die SB Tageszeitungen mindestens Gültigkeit bis 31. Dezember 2013.

(Letzter Absatz gem Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Die Kollektivverträge sind frühestens zum 31. Dezember 2016 kündbar.

Die SB Tageszeitungen sowie die Regelungen des Mantelvertrages, des Kollektivvertrages für KA, des Kollektivvertrages für TA und Lehrlinge, die Tageszei-

tungen oder Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, betreffen, sind frühestens zum 31. Dezember 2013 kündbar.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind, gilt:

- Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband tritt bereits mit dem Ausspruch der Kündigung für die Regelungsbereiche „Wöchentliche Normalarbeitszeit“, „Entfall des Nachtzuschlags“ sowie „Anwendungsmöglichkeiten für Bandbreitenmodelle“ das zum Stichtag 31. März 2012 gültige Kollektivvertragsrecht wieder in Kraft und unterliegt auch der Nachwirkung des Kollektivvertrags.

- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Regelungen des zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung geltenden Kollektivvertrags auch in der Kündigungsfrist in

Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rollenoffsetbetrieben oder in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) gilt:

- Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband erlöschen die Anwendungsmöglichkeiten des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) und des Entfalls für den Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr bereits mit dem Ausspruch der Kündigung und wirken auch nicht in einer Nachwirkung des Kollektivvertrages.
- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Anwendungsmöglichkeiten

hinsichtlich des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) sowie des Entfalls des Nachtzuschlags zwischen 18 und 19 Uhr auch in der Kündigungsfrist in Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

(Die voranstehenden Absätze gem Zusatz-KV vom 1. April 2012)

2. Über die Gehaltstabelle kann mit eingehender Begründung nach vorheriger zweimonatiger Ankündigung zum Monatsletzten von einem der beiden Kollektivvertragspartner die Aufnahme von Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragspartnern verlangt werden.

Wien, am 1. Jänner 1997

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Präsident: Michael Hochenegg	Geschäftsführer: Dr. Hans Inmann
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Vorsitzender: Hans Sallmutter	Zentralsekretär: Wolfgang Katzian
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Obmann: Ing. Martin Krassnitzer	Leitender Sektionssekretär: Ing. Walter Laichmann
Sekretär: Ernst Misar	

Wien, am 9. Dezember 2009

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi	Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian	Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner	Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Wien, am 28. Februar 2012

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi	Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian	Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner	Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2012)

SONDERBESTIMMUNGEN

zum Mantelvertrag und Mindestgrundgehaltstabelle für kaufmännische Angestellte im grafischen Gewerbe gültig ab 1. Jänner 1997

§ 1 Überstunden

Nachtüberstunden (von 20 bis 6 Uhr) sollen nach Tunlichkeit vermieden werden.

§ 2 Mindestgehälter

Als Mindestgehälter gelten die jeweils zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und der Gewerk-

schaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, vereinbarten Gehälter.

§ 3 Kaufmännische Lehrlinge

1. Dieser Kollektivvertrag gilt auch für kaufmännische Lehrlinge in grafischen Betrieben.

2. Bei Urlaubsantritt erhält jeder Lehrling einen Urlaubszuschuss.

Dieser beträgt die monatliche Lehrlingsentschädigung dividiert durch 4,33 mal 5.

Wird das Lehrverhältnis innerhalb eines Lehrjahres durch den Lehrling gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses mit so vielen Zwölfteln zulässig, als Monate auf das volle Lehrjahr fehlen. Dies gilt auch bei gerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten (§ 15 Abs 3 BAG).

Wird das Lehrverhältnis vor Konsumierung des Urlaubes gelöst, so erhält der Lehrling, sofern das Lehrverhältnis mindestens vier Wochen gedauert hat, den ali-

quoten Teil des Urlaubszuschusses ausbezahlt. Dies gilt nicht bei ungerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrling oder gerechtfertigter vorzeitiger Auflösung durch den Lehrberechtigten (§ 15 Abs 3 BAG).

3. Der länger als vier Wochen eingestellte Lehrling erhält einen Weihnachtzuschuss. Dieser beträgt die monatliche Lehrlingsentschädigung dividiert durch 4,33 mal 5.

Lehrlinge, die am 31. Dezember noch kein volles Jahr im Betrieb sind, erhalten den aliquoten Teil.

Auszahlungstermin für den Weihnachtzuschuss ist der 15. November.

Scheidet ein Lehrling nach vier Wochen aus dem Lehrverhältnis aus, so erhält er den aliquoten Teil des Weihnachtzuschusses.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

1. Angestellte unter 18 Jahren sind ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in Verwendungsgruppe I einzureihen.

2. Alle über 18 Jahre alten Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

3. 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.

4. Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrund-

gehalten durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

In den Verwendungsgruppen I bis V sind 25 Verwendungsgruppenjahre, in der Verwendungsgruppe VI fünf Verwendungsgruppenjahre vorgesehen.

5. 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 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 Angestellte darf jedoch nicht weniger erhalten als das Mindestgrundgehalt, das ihm in der nächstniedrigeren Verwendungsgruppe aufgrund der dort anzurechnenden Praxis- bzw Verwendungsgruppenjahre zustehen würde.

6. Als Praxisjahre im Sinne der Verwendungsgruppen I bis V gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als „Angestellter“ im Sinne des Angestelltengesetzes – 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 Angestellter verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

7. Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl Nr 181/55, während denen das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind sowohl als Praxis- als auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen (§ 16 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, BGBl Nr 154/56).

8. Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei

einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein 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 Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

9. Wenn ein 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.

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

Dem 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 Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreicht hätte.

11. Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

§ 5 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

1. Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, son-

dern nur durch die zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

2. Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein

Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsmäßigen Abschluss nachzuweisen; die Schulen sind nachstehend beispielsweise angeführt:

Schulen mit dreijähriger Studienzzeit:

Dreijährige Handelsschulen, kaufmännische Fachschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen).
Schulen mit vier- oder mehrjähriger Studienzzeit:
Handelsakademie mit Reifeprüfung (Matura);
Mittelschulen mit Reifeprüfung.

ANHANG ZU § 18 BILDSCHIRMARBEIT

Empfehlungen der GPA für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

I. BESCHAFFENHEIT DER BILDSCHIRMGERÄTE

1. Der Bildschirm muss um seine horizontale und vertikale Achse schwenkbar und nach Höhe und Seite verstellbar sein.
2. Die Tastatur muss vom Bildschirm getrennt und beweglich sein.
3. Durch matte Oberfläche des Gehäuses und der Tastatur soll die Blendung des Bedienungspersonals ausgeschaltet werden.
4. Die am Bildschirm erscheinenden Zeichen sollen gut wahrnehmbar sein, der Kontrast zwischen Zeichen und Hintergrund muss einstellbar sein.
5. Die Wärmeabgabe soll so gering sein, dass eine Belästigung des Bedienungspersonals vermieden wird. Nötigenfalls ist für eine entsprechende Wärmeabfuhr zu sorgen.

II. GESTALTUNG DER MÖBEL UND HILFSEINRICHTUNGEN

1. Der Arbeitstisch muss höhenverstellbar sein, und zwar getrennt nach Funktionen (Tisch insgesamt, Tastatur), und eine matte Oberflächenbeschaffenheit aufweisen; er muss genügend Arbeitsfläche aufweisen, um die notwendigen Verschiebungen des Bildschirms bzw der Tastatur durchzuführen und die Arbeitspapiere auflegen zu können.
2. Es muss ein nach ergonomischen Erkenntnissen gestalteter, höhenverstellbarer Bürodrehstuhl zur Verfügung gestellt werden.
3. Es muss eine variable Fußstütze vorhanden sein.
4. Es muss ein in der Neigung verstellbarer Beleghalter vorhanden sein.
5. Bei der Gestaltung der Belege ist darauf zu achten, dass Farbe und Zeichengröße so beschaffen sind, dass optimales visuelles Aufnahmevermögen gewährleistet ist.

III. ARBEITSUMGEBUNG

1. Die Arbeitsplatzfläche muss mindestens 9,5 m² betragen.
2. Um Blendung auszuschalten, ist, falls erforderlich, das Tageslicht durch entsprechende Einrichtungen zu dämpfen (zB Vorhänge).
3. Der obere Grenzwert der Raumbeleuchtungsstärke darf nicht mehr als ca 500 Lux betragen. Die Lichtfarbe hat neutral weiß bzw weiß de luxe (keine Tageslichtlampen) zu sein. Weiters soll zusätzlich eine individuell einstellbare Beleuchtung an den Arbeitsplätzen vorhanden sein.
4. Die Deckenbeleuchtung ist so zu gestalten, dass für das Bedienungspersonal am Bildschirmgerät Blendung und Spiegelung vermieden wird.
5. Es dürfen keine hellen Flächen im Blickfeld oder hinter der Arbeitsperson vorhanden sein, dh, die Blickrichtung soll parallel zur Fensterfront angeordnet sein.
6. Der Geräuschpegel am Arbeitsplatz hat höchstens 50 dB (A) zu betragen.

ZUSATZ- VEREINBARUNGEN

2005, 2008, 2010 und 2012

Zusatzvereinbarung 2005:	Seite 126
Zusatzvereinbarung 2008:	Seite 130
Ergänzung zum KV kaufm. Angestellte – § 14	Seite 132
Zusatzvereinbarung 2010:	Seite 133
Zusatzvereinbarung 2012:	Seite 142

ZUSATZVEREINBARUNG 2005

zu den grafischen Kollektivverträgen
gültig ab 1. Oktober 2005

ZUSATZVEREINBARUNG

zu den grafischen Kollektivverträgen

Mantelvertrag für Arbeiter, Sonderbestimmungen und Kollektivvertrag für technische Angestellte mit Geltungsbeginn 1. Jänner 1997

abgeschlossen zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier.

Kursive Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

I. § 4 PUNKT 2 MV KÜNDIGUNGSFRISTEN

Ab dem 2. Dienstjahr werden die Dienstgeberkündigungsfristen der Arbeiter in jeder Position um eine Woche verlängert.

§ 4 Punkt 2, 2. Absatz MV lautet:

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

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

3 Wochen nach dem vollendeten 2. Dienstjahr;

5 Wochen nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;

7 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr;

9 Wochen nach dem vollendeten 10. Dienstjahr;

11 Wochen nach dem vollendeten 20. Dienstjahr;

14 Wochen nach dem vollendeten 25. Dienstjahr;

17 Wochen nach dem vollendeten 30. Dienstjahr.

II. § 12 MV PUNKT 1 BZW 6 TA PUNKT 1 LAUTEN:

„Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.“

§ 12 MV, Punkt 16, bzw § 6 TA, Punkt 13 lauten:

„16. Außerhalb von Bandbreitenmodellen und Durchrechnungszeiträumen kann zur Ermöglichung eines längeren Freizeitblocks am Wochenende die normale tägliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf vier zusammenhän-

gende 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 zwölf Arbeitsstunden ausgedehnt werden.“

III. § 6 PUNKT 2 MV BZW § 4 PUNKT 5 TA LAUTEN:

„2. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist § 19d AZG zu beachten. Eine Teilzeitbeschäftigung von Facharbei-

tern und deren Helfern im Druckbereich ist mit einem Mindestausmaß der halben täglichen betrieblichen Ar-

beitszeit möglich. Eine Überschreitung der vereinbarten täglichen Arbeitszeit ist nur bis zu einer Stunde täglich möglich.

Diese Beschränkungen der Teilzeitbeschäftigung gelten nicht für Aushilfskräfte und sonstige Helfertätigkeiten.“

IV. NACH § 12 MV BZW § 6 TA WIRD § 12a MV BZW § 6a TA EINGEFÜGT:

„§ 12a Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen (MV) bzw § 6a Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen (TA)

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden. Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 17-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 29 Stunden und darf maximal 45 Stunden pro Woche betragen.

Eine Unterschreitung unter 29 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in die-

sem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden überschritten wird.

***Anmerkung:** Nach den im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden gesetzlichen Bestimmungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden jedenfalls Überstunden vor; ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit und bei der Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage.*

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragraphen gelten nicht für die Herstellung von Tageszeitungen.“

V. § 13 PUNKT 2 MV BZW § 7 PUNKT 2 TA LAUTEN:

„**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 halbe Stunde verscho-

ben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundenlohnes zu bezahlen.

Der Anspruch verfällt drei Monate nach Leistung, sofern er nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht wurde (siehe § 31 MV)."

VI. § 16 PUNKT 1 MV BZW § 10 PUNKT 1 TA LAUTEN:

„1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Mehrarbeit nach § 12 Punkt 3 MV ergibt, überschritten wird.

Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit

sowie die Mehrarbeit nach § 12 Punkt 3 MV überschritten werden.“

Anmerkung: Nach den im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden gesetzlichen Bestimmungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden jedenfalls Überstunden vor; angenommen bei gleitender Arbeitszeit und bei der Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage. Bei letzteren sind 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit zulässig.

VII. § 34 PUNKT 1, 3. ABSATZ MV BZW § 26 TA PUNKT 1, 3. ABSATZ WERDEN UM FOLGENDEN ABSATZ ERGÄNZT:

„Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 30. September 2008 kündbar.“

VIII. SONDERBESTIMMUNGEN DRUCKVORSTUFE

Nach § 3 wird § 3a eingefügt:

„§ 3 Arbeitsbeginn

In Ergänzung zu § 12 Punkt 7, 1. Absatz MV wird festgelegt: Der Arbeitsbeginn muss abteilungsweise wäh-

rend der ganzen Woche gleich sein. Die Betriebsvereinbarung kann für den Beginn der normalen täglichen Arbeitszeit im Sinne des § 19c Abs 2 AZG Änderungen vorsehen.“

IX. SONDERBESTIMMUNGEN DRUCK

§ 10 Rollenoffsetmaschinen, Punkt 3 lautet:

„3. Bei Vorhandensein besonderer technischer Ausstattung an Coldset- und Heatset-Maschinen können

durch Betriebsvereinbarung jedoch von obigen Bestimmungen abweichende Regelungen getroffen werden.“

X. SONDERBESTIMMUNGEN TAGESZEITUNGEN UND MONTAGFRÜHBLÄTTER

§ 1 Punkt 8 erster Absatz, § 1 Punkt 9 sowie § 1a entfallen

§ 5 Teilweise Produktion von Tageszeitungen in einem anderen Betrieb

Die Punkte 1 bis 3 entfallen

Punkt 4 lautet:

„4. 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.“

§ 8 Arbeitszeit lautet:

„1. Die Arbeitszeit der Metteure, Korrektoren, Revisoren, Dienstnehmer an Tastgeräten, an Gestaltungsbildschirmen für nichtstandardisierte Anzeigen, Abzieher, Anzeigenmetteure, Anzeigensetzer, EDV-Techniker und Software-Spezialisten, Manuskriptvorbereiter (Koordinator)* für Anzeigen, Manuskriptvorbereiter (Koordinator)* für Text, Anzeigenmontierer, Montierer, Reproduktionsfotografen (Reproduktionstechniker, Druckformtechniker, Typografiker) für Bildaufnahme, Reproduktionsfotografen (Reproduktionstechniker, Druckformtechniker, Typografiker) für Seitenaufnahme, Operator (Satz), Kopierer (Druckformtechniker für Kopie, Reproduktionstechniker, Typogra-

fiker), Lithographen (Reproduktionstechniker für Farbauszugsherstellung), Scanneroperator, Druckformenhersteller, Druckvorstufentechniker, Hochdruckmaschinenmeister, Flachdruckmaschinenmeister, Flexodruckmaschinenmeister, Tiefdruckmaschinenmeister und der Helfer dieser Sparten beträgt wöchentlich 37 Stunden.

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

Durch die Verlängerung der Arbeitszeit auf 37 Stunden erfolgt keine Lohnanpassung.

XI. GÜLTIGKEIT

Diese Vereinbarung tritt mit 1. Oktober 2005 in Kraft. Die erfolgte Kündigung der Kollektivverträge und die

Verlängerungsvereinbarung vom 11. April 2005 sind damit einvernehmlich aufgehoben.

Wien, am 12. Juli 2005

Verband Druck & Medientechnik

Komm.-Rat Michael Hochenegg, Präsident

Mag. Werner Neudorfer, Geschäftsführer

Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier

Franz Bittner, Vorsitzender

Gerhard Hennerbichler, Zentralsekretär

ZUSATZVEREINBARUNG 2008

zu den grafischen Kollektivverträgen
gültig ab 1. April 2008

ERGÄNZUNG ZU DEN KOLLEKTIVVERTRÄGEN

für Arbeiter und technische Angestellte in den grafischen Gewerben Österreichs
– Einführung der Paragraphen 12b Mantelvertrag und 6b Kollektivvertrag
technische Angestellte

GELTUNGSBEREICH:

Räumlich und fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes Druck & Medientechnik.

Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (diese Bezeichnung ist geschlechtsneutral).

KV TECHNISCHE ANGESTELLTE: § 6b KARENZURLAUB GEMÄSS MUTTERSCHUTZGESETZ

Nach einer Dienstzeit von mehr als 3 Jahren wird der erste Karenzurlaub im Sinne der §§ 15ff MuSchG bzw § 2 VKG, der beim selben Dienstgeber genommen wird und nach dem 1. April 2008 liegt, im Höchstaus-

maß von 12 Monaten angerechnet, sofern das Dienstverhältnis unmittelbar nach dem Ende des Karenzurlaubes fortgesetzt wurde.

MV: § 12b KARENZURLAUB GEMÄSS MUTTERSCHUTZGESETZ

Nach einer Dienstzeit von mehr als 3 Jahren wird der erste Karenzurlaub im Sinne der §§ 15ff MuSchG bzw § 2 VKG, der beim selben Dienstgeber genommen wird und nach dem 1. April 2008 liegt, im Höchstaus-

maß von 12 Monaten angerechnet, sofern das Dienstverhältnis unmittelbar nach dem Ende des Karenzurlaubes fortgesetzt wurde.

Wien, am 4. Februar 2008

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Der Präsident
KommR Michael Hochenegg

Der Geschäftsführer
Mag. Werner Neudorfer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende
Wolfgang Katzian

Die Geschäftsbereichsleiterin
Mag.^o Claudia Kral-Bast

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

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende
Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär
Christian Schuster

ERGÄNZUNG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

für kaufmännische Angestellte in den grafischen Gewerben Österreichs zu § 14

GELTUNGSBEREICH:

Räumlich und fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes Druck & Medientechnik.

Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (diese Bezeichnung ist geschlechtsneutral).

KAUFM. ANGESTELLTE: § 14 KARENZURLAUB GEMÄSS MUTTERSCHUTZGESETZ

Nach einer Dienstzeit von mehr als 3 Jahren wird der erste Karenzurlaub im Sinne der §§ 15ff MuSchG bzw § 2 VKG, der beim selben Dienstgeber genommen wird und nach dem 1. April 2008 liegt, im Höchstaus-

maß von 12 Monaten angerechnet, sofern das Dienstverhältnis unmittelbar nach dem Ende des Karenzurlaubes fortgesetzt wurde.

Wien, am 4. Februar 2008

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK	
Der Präsident KommR Michael Hochenegg	Der Geschäftsführer Mag. Werner Neudorfer
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Der Vorsitzende Wolfgang Katzian	Die Geschäftsbereichsleiterin Mag.ª Claudia Kral-Bast
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende Franz Bittner	Der Wirtschaftsbereichssekretär Christian Schuster
Der Wirtschaftsbereichsvorsitzenderstellvertreter Alois Freitag	

ZUSATZVEREINBARUNG 2010

zu den grafischen Kollektivverträgen
gültig ab 1. Jänner 2010

ZUSATZVEREINBARUNG

zu den grafischen Kollektivverträgen

**Mantelvertrag für Arbeiter, Sonderbestimmungen
Kollektivvertrag für technische Angestellte und
Kollektivvertrag für kaufmännische Angestellte
mit Geltungsbeginn 1. Jänner 2010**

abgeschlossen zwischen dem **Verband Druck & Medientechnik** und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**.

Kursive Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

I. MEHRWERKEZULAGE

§ 9 Punkt 6 SB Druck lautet:

„6. Bei Vorhandensein besonderer technischer Ausstattung (zentrale Farb-, Wasser- und Registersteuerung) an der Druckmaschine kann mit Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, in denen kein Betriebsrat

eingerrichtet ist, durch Einzelvereinbarung eine von obigen Punkten abweichende Regelung innerbetrieblich getroffen werden.

Die Betriebsvereinbarung bzw die Einzelvereinbarungen sollen der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.“

II. ERWEITERTES BANDBREITENMODELL

**§ 12b MV bzw § 6b TA und § 5a KA lauten:
„§ 12b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell (MV) bzw
§ 6b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell (TA) bzw
§ 5a Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell (KA)**

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn oder Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden. Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 26-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 26 Stunden und darf maximal 48 Stunden pro Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen. Bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen des Bandbreitenmodells liegen Überstunden vor.

Eine Unterschreitung unter 26 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des

§ 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (Paritätische Kommission) vorgelegt werden.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), nicht für den Rollenoffsetdruck und nicht für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV."

III. ENTFALL DER MEHRSTUNDENZULAGEN

§ 12 MV Punkt 3, 4. Satz „Für die Abgeltung der Mehrstunden gilt § 16 MV analog.“ wird ersetzt durch:

„... Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV gilt § 16 MV analog. (Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV besteht jedoch die Möglichkeit, im Zeitraum der Krise (deren Dauer ist bis 31.12.2010 definiert) als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 12c MV) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter

fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen."

§ 12 MV Punkt 3, letzter Satz wird ergänzt:
„Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstrumentes (siehe oben).“

§ 6 TA Punkt 3, 6. Satz „Für die Abgeltung der Mehrstunden gilt § 10 TA analog.“ wird ersetzt durch:

„... Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und für die Herstellung von Tageszeitungen

(SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a TA gilt § 10 TA analog. (Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a TA besteht jedoch die Möglichkeit, im Zeitraum der Krise (deren Dauer ist bis 31.12.2010 definiert) als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 6c TA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.“

§ 6 TA Punkt 3, letzter Satz wird ergänzt:

„Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstrumentes (siehe oben).“

§ 5 KA Punkt 2, 3. Satz „Für die Abgeltung der Mehrarbeitsstunden gilt § 6 KA analog.“ wird ersetzt durch:

„... Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und für die Herstellung von Tageszeitungen

(SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a KA gilt § 6 KA analog. (Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a KA besteht jedoch die Möglichkeit, im Zeitraum der Krise (deren Dauer ist bis 31.12.2010 definiert) als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche 5b KA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.“

§ 5 KA Punkt 2, letzter Satz wird ergänzt:

„Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstrumentes (siehe oben).“

IV. BELICHTERZULAGE – § 5 SB DRUCKVORSTUFE

§ 5 SB Druckvorstufe wird ergänzt:

„Für Neueintritte ab dem 1.1.2010 besteht kein Anspruch auf diese Zulage.

Übergangsregelung: Für Mitarbeiter, die die Belichterzulage vor dem 1.1.2010 bezogen haben, wird sie im

Jahr 2010 auf 10 % und im Jahr 2011 auf 5 % reduziert. Ab dem Jahr 2012 besteht grundsätzlich kein Anspruch mehr auf die Belichterzulage.“

V. STAUBZULAGE, VEREINFACHTE DURCHFÜHRUNG – § 3 SB DRUCK

§ 3 SB Druck, Punkt 3, wird ergänzt:

„Die Zulage kann ebenso entfallen, wenn aufgrund der einschlägigen technischen Spezifikationen der Hersteller die Grenzwerte im Sinne der Regelung „Verein-

barung zum Entfall der Staubzulage“ unterschritten werden. Eine solche Spezifikation ist der Paritätischen technischen Kommission vorzulegen.“

VI. AUSBILDERZULAGE – § 25 MV UND § 21 TA

Im § 25 MV und im § 21 TA wird vor dem Punkt 1 ergänzt:

„Diese in diesem Paragraphen festgelegten Regelungen und Zulagen finden nur für jene Personen Anwendung,

die ständig mit der Ausbildung von mehr als zwei Lehrlingen betraut sind.“

VII. ERWEITERTES BANDBREITENMODELL FÜR DIE KRISE

§ 12c MV bzw § 6c TA und § 5b KA lauten:

„§ 12c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise (MV) bzw

§ 6c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise (TA) bzw

§ 5b Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise (KA)

1. Abweichend von den Bestimmungen betreffend normale wöchentliche Arbeitszeit kann die Arbeitszeit nach folgenden Bandbreiten ungleichmäßig verteilt werden. Während der Bandbreiten gebührt der Lohn oder Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden. Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

2. Die Arbeitszeit kann in einem bis zu 26-wöchigen Zeitraum so verteilt werden, dass sie durchschnittlich 37 Stunden beträgt. Die normale wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 26 Stunden und darf maximal 48 Stunden pro Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 11 Stunden betragen.

Eine Unterschreitung unter 26 Stunden ist nur dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Die Regelungen bzw Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (Paritätische Kommission) vorgelegt werden.

Zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums ist ein möglichst genauer Rahmenplan festzulegen, aus dem die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

3. Sind Abweichungen vom Rahmenplan erforderlich, sind sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Ar-

beitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung von Mehr- und Überstunden besteht dann, wenn die maximale normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird.

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 11 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

5. Dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat sind mit der laufenden Abrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/schulden auszufolgen.

6. Wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes das erworbene Zeitguthaben nicht ausgeglichen oder laufend als Mehr- bzw Überstunden abgerechnet, so ist der Überhang mit den ab Beendigung des Durchrechnungszeitraumes folgenden zwei Lohn- und Gehaltsabrechnungsperioden als zuschlagspflichtige Mehr- bzw Überstunden abzurechnen (geteilt).

7. Besteht bei Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt dessen Abgeltung mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen. Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

8. Alle Regelungen dieses Paragraphen gelten unter dem Titel ‚Krise‘ vom 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember

2010 für alle Betriebe außer für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).

Die Anwendung für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV ist unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Kriseninstrument“ (vergleiche § 12

Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.“

VIII. NACHTZUSCHLAG – § 14 MV / § 8 TA / § 5 KA

§ 14 MV, § 8 TA werden um einen Punkt 5 ergänzt:

„5. Für den Zeitraum von 1. 1. 2010 bis zum 31. 12. 2010 entfällt der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr in jedem Fall. Der Entfall gilt nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).“

§ 5 KA Punkt 7 wird ergänzt:

„Für den Zeitraum von 1. 1. 2010 bis zum 31. 12. 2010 entfällt der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr in jedem Fall. Der Entfall gilt nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).“

IX. ABFERTIGUNG IM TODESFALL – § 21 MV / § 15 TA / § 11 KA

§ 21 Punkt 2 MV Abfertigung im Todesfall,

§ 15 Punkt 2 TA Abfertigung im Todesfall

sowie § 11 Punkt 2 KA Abfertigung im Todesfall werden ergänzt:

„Die voranstehenden Absätze werden wie folgt erweitert bzw wenn besserstellend ergänzt:

2.1 Die volle gesetzliche Abfertigung nach dem Ableben eines im aktiven Dienst verstorbenen Angestellten gebührt dem hinterbliebenen Ehegatten, unabhängig von dessen Geschlecht. Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Ehepartner vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

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

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

2.2 Die Witwe (der Witwer) eines/er im aktiven Dienste verstorbenen Angestellten hat bei Zutreffen nachstehender Bedingungen statt der im Gesetz vorgeschriebenen Ansprüche auf jene Abfertigung Anspruch, die der Verstorbene beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gehabt hätte, wenn:

- die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Angestellten mindestens drei volle Jahre gedauert hat;
- die Witwe (der Witwer) mit dem Verstorbenen bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.
- Der Witwe (dem Witwer) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:
 - a) der Tod des Angestellten die Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles ist;
 - b) in der Ehe ein Kind bereits geboren wurde oder die Witwe sich zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten im Zustand der Schwangerschaft befunden hat;
 - c) wenn die Ehe, wann immer, geschlossen wurde, um ein außereheliches Kind zu legitimieren.

2.3 Die gebührende Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Entgeltes nicht übersteigt, bei Eintritt des Todesfalles fällig, der Rest wird vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe je eines Ist-Gehaltes ausgezahlt.

Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Betriebes erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung

mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.“

X. ENTFALL DER ROLLENZULAGE FÜR ROLLENOFFSETMASCHINEN

§ 10 Punkt 6 SB Druck: entfällt mit Stichtag 1. 1. 2010.

Anmerkung: Als Ersatz für den Entfall werden die Grundlöhne im Rollenoffset für Drucker um 6%, für Helfer um 5% erhöht. Für die Herstellung von Tageszeitungen (SB

Tageszeitungen) erfolgt eine Erhöhung für Drucker und Helfer um jeweils 3%.

Die Erhöhung wirkt nur in die Zukunft. Es erfolgt keine Aufwertung der am 31. 12. 2009 bestehenden Durchschnitte für bezahlte Fehlzeiten und Sonderzahlungen sowie für bestehende Freizeitguthaben.

XI. BETRIEBSERFAHRUNGSZULAGE FÜR ROLLENOFFSETDRUCK, HERSTELLUNG VON TAGESZEITUNGEN (SB TAGESZEITUNGEN) SOWIE MISCHBETRIEBE ROLLENOFFSET/BOGEN – § 10a MV UND § 20a TA

§ 10a MV lautet:

„§ 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 Tageszeitungen) eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erhält der Facharbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen 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 Tageszeitungen) erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Helfer in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 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 (inklusive 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 einundzwanzigste bzw sechsundzwanzigste Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 Prozent.

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

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 1,5 Prozent 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 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als 1,5 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 0,75 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) als Betriebserfahrungszulage.

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

§ 20a TA lautet:

„§ 20a 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 § 2 Punkt 4 TA) in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), der Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erhält der Vertragsangestellte (siehe § 2 Punkt 4 TA), der in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen 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 Tageszeitungen) verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Vertragsangestellte, die in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen Helferarbeiten verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 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 (inklusive 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 einundzwanzigste bzw sechszwanzigste Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 Prozent.

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

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl) ausbezahlt, die weniger als 1,5 Prozent 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 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als 1,5 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 0,75 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) als Betriebserfahrungszulage.

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

XII. DEFINITION „MISCHBETRIEBE“ – § 2a MV, § 2a TA, § 2a KA

Die Paragraphen § 2a MV/§ 2a TA/§ 2a KA lauten:

„§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen

1. Als Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen gelten Rollenoffsetbetriebe, die mit Stichtag 1. 1. 2010 mehr

als zwei Bogenmaschinen – davon mindestens zwei über dem Format 70 × 100 cm – regelmäßig in Betrieb haben. Von dieser Regelung werden ausschließlich Mitarbeiter in Mischverwendung (nicht zuordenbare Mitarbeiter) in diesen Betrieben erfasst.“

XIII. ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN – § 2c MV, § 2c TA, § 14a KA

Der Paragraph § 12b MV wird § 2b MV, der § 6b TA wird § 2b TA.

Der Paragraph § 2c MV lautet:

„§ 2c MV Anrechnung von Karenzzeiten

Für DienstnehmerInnen in Rollenoffsetbetrieben, bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen entsprechend § 2a MV, gilt eine Anrechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche von 18 Monaten.“

Der Paragraph § 2c TA lautet:

„§ 2c TA Anrechnung von Karenzzeiten

Für DienstnehmerInnen in Rollenoffsetbetrieben, bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitun-

gen) oder in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen entsprechend § 2a TA, gilt eine Anrechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche von 18 Monaten.“

Der Paragraph § 14a KA lautet:

„§ 14a KA Anrechnung von Karenzzeiten

Für DienstnehmerInnen in Rollenoffsetbetrieben, bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen entsprechend § 2a KA, gilt eine Anrechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche von 18 Monaten.“

XIV. PAUSENVERSCHIEBUNGEN TAGESZEITUNGEN – § 8 SB TZ

§ 8 SB TZ, Punkt 1: Nach dem 2. Satz wird folgender Text ergänzt:

„Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause gemäß § 13 MV um mehr als eine halbe Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer – ab 1. 1. 2010 – eine halbe Stunde der täglichen Pause in die Arbeitszeit einzurechnen; in diesem Fall besteht

auf die gemäß § 13 MV bestehende Entschädigung für die Pausenverschiebung kein Anspruch.

Weiters entfällt der Anspruch auf Entgelt für eine Pausenverschiebung im Bereich Tageszeitung, sofern auf betrieblicher Ebene durch BV andere dem AZG entsprechende Regelungen für die Abhaltung einer Pause vor dem 1. 1. 2010 getroffen worden sind oder nach dem 1. 1. 2010 abgeschlossen werden.“

XV. LAUFZEIT – § 34 MV, § 26 TA, § 20 KA

§ 34 MV, Punkt 1, 3. Absatz bzw § 26 TA Punkt 1, 3. Absatz bzw § 20 KA Punkt 1, 3. Absatz werden um folgenden Absatz ergänzt:

„Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 31. 12. 2011 kündbar. Bei einer allfälligen Kündigung des Mantel-

vertrages oder von Sonderbestimmungen vor dem 31. Dezember 2013 haben Regelungen des Mantelvertrages, die Tageszeitungen betreffen, sowie die SB Tageszeitungen mindestens Gültigkeit bis 31. Dezember 2013.“

XVI. GÜLTIGKEIT

Diese Vereinbarung tritt mit 1. Jänner 2010 in Kraft.
Eine Kündigung ist zu den in den § 34 Punkt 1, 3. Absatz MV bzw § 26 Kollektivvertrag TA Punkt 1, 3. Ab-

satz bzw § 20 Punkt 1 Kollektivvertrag KA festgelegten Stichtagen mit einer 6-monatigen Kündigungsfrist möglich.

Wien, am 9. Dezember 2009

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Der Präsident:
Ing. Rudolf Cuturi

Der Geschäftsführer:
Mag. Werner Neudorfer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Proyer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Christian Schuster

ZUSATZVEREINBARUNG 2012

zu den grafischen Kollektivverträgen Mantelvertrag für Arbeiter, Sonderbestimmungen, Kollektivvertrag für technische Angestellte, Kollektivvertrag für kaufmännische Angestellte und Kollektivvertrag Lehrlinge mit Geltungsbeginn 1. April 2012

abgeschlossen zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

Kursive Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

GENERALKLAUSEL

Sämtliche im Jänner 2012 gültigen grafischen bzw per 31. 3. 2012 gekündigten Kollektivverträge werden unter Berücksichtigung bzw Einarbeitung der in dieser

Vereinbarung getroffenen Veränderungen wieder in Kraft gesetzt bzw bestätigt.

I. WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT

In § 12 MV, § 6 TA, § 5 KA wird jeweils nach Punkt 1 ein neuer Punkt 1a eingefügt:

„**1a.** Ab 1. April 2012 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, nicht in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) und nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind.“

In § 4 Lehrlinge wird nach Punkt 1 ein neuer Punkt 1a eingefügt:

„**1a.** Ab 1. April 2012 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden für Lehrlinge, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, nicht in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) und nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind. Die wöchentliche Normalarbeitszeit hat in der Zeit zwischen 7 Uhr und 18 Uhr zu liegen.“

§ 11 MV Punkt 5 lautet neu:

Bei monatlicher Lohnabrechnung beträgt der Divisor:

bei 38,5-Stunden-Woche	166,5
bei 37-Stunden-Woche	160,0
bei 36-Stunden-Woche	156,0
bei 34-Stunden-Woche	147,5

zur Ermittlung des Normalstundenlohnes nach § 9 Punkt 2 MV.

(Anmerkung: Die 36-Stunden-Woche kommt derzeit im Kollektivvertrag nicht zur Anwendung).

§ 5 TA Punkt 7 lautet neu:

Der Divisor nach Punkt 5, lit b) und d) beträgt bei

38,5-Stunden-Woche	156,5
37-Stunden-Woche	150,0
36-Stunden-Woche	146,0
34-Stunden-Woche	137,9.

(Anmerkung: Die 36-Stunden-Woche kommt derzeit im Kollektivvertrag nicht zur Anwendung).

§ 15 KA Punkt 4 lautet neu:

„Der Divisor beträgt bei 38,5-Stunden-Woche 156,5. Der Divisor beträgt bei 37-Stunden-Woche 150.“

§ 15 KA Punkt 5 lautet neu:

„Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt der Divisor für die Ermittlung des Normal- bzw Gesamtstundengehaltes bei 38,5-Stunden-Woche 166,5 und bei 37-Stunden-Woche 160.“

II. NACHTZUSCHLAG

§ 14 MV Punkt 1a, § 8 TA Punkt 1a und § 5 KA Punkt 7, 2. Absatz werden eingefügt:

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

Im § 15 MV und § 9 TA wird ein Punkt 8a neu eingefügt:

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

III. BANDBREITENMODELL

In § 12a MV Punkt 1 und § 6a TA Punkt 1 wird der zweite Satz ersetzt durch:

„Während der Bandbreiten gebührt der Lohn für das Ausmaß der jeweils gültigen durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit.“

In den § 12a MV und § 6a TA wird ein Punkt 2a eingefügt:

„**2a.** Sofern dieses Bandbreitenmodell auf Basis einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden angewendet werden kann, beträgt die Untergrenze für die wöchentliche Normalarbeitszeit 32 Stunden, die Obergrenze 45 Stunden, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. *(Anmerkung: Gilt somit derzeit nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind).*“

In § 12b MV Punkt 1, § 6b TA Punkt 1 und § 5a KA Punkt 1 wird der zweite Satz ersetzt durch:

„Während der Bandbreiten gebührt der Lohn für das Ausmaß der jeweils gültigen durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit.“

In § 12b MV, § 6b TA und § 5a KA wird Punkt 2a eingefügt:

„**2a.** Sofern dieses Bandbreitenmodell auf Basis einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden angewendet werden kann, beträgt die Untergrenze für die wöchentliche Normalarbeitszeit 29 Stunden, die Obergrenze 48 Stunden, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. *(Anmerkung: Gilt somit derzeit nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind).*“

IV. ENTFALL MEHRSTUNDENZUSCHLÄGE

§ 12 MV Punkt 3, 5. Absatz „Kriseninstrument“ lautet neu:

„Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV besteht jedoch die Möglichkeit, ab 1. April 2012 als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 12c MV) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren

Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.“

§ 6 TA Punkt 3, 6. Absatz „Kriseninstrument“ lautet neu:

„Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a TA besteht jedoch die Möglichkeit, ab 1. April 2012 als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (ver-

gleiche § 6c TA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.“

§ 5 KA Punkt 2, 4. Absatz „Kriseninstrument“ lautet neu:

„Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben

entsprechend § 2a KA besteht jedoch die Möglichkeit, ab 1. April 2012 als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 5b KA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.“

V. ARBEITSZEITEN MIT BANDBREITENMODELL FÜR DIE KRISE

Im § 12c MV, § 6c TA und § 5b KA wird nach der Überschrift vor Punkt 1 eingefügt:

„Alle Regelungen dieses Paragrafen gelten nur für Rollenoffsetbetriebe (nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind)) sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV und nur unter folgenden Voraussetzungen: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Krisenin-

strument“ (vergleiche § 12 Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die aufgrund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.“

In § 12c MV, § 6c TA und § 5b KA wird Punkt 8 mit 1. April 2012 außer Kraft gesetzt.

VI. LAUFENDE EVALUIERUNG DER BRANCHENSITUATION

Im § 33 MV und § 25 TA wird ein Punkt 4 eingefügt, im § 19 KA wird ein Punkt 3 eingefügt:

„Die beiden Sozialpartner treffen sich (mindestens) ein Mal im Jahr zu einer Gesprächsrunde, bei der eine gemeinsame Evaluierung der Branchensituation erfolgt. Darauf aufbauend sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie der Druckstandort Österreich gesichert und gestärkt werden soll. Zusätzlich sind beim Eintreten folgender Ereignisse

- BIP des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 0,5 % bzw größer als 3,5 % oder
- Inflationsrate des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 1 % bzw größer als 4 %

auf Wunsch eines der beiden Sozialpartner umgehend Gespräche zu führen.“

VII. LOHN- UND GEHALTSVEREINBARUNG

§ 33a MV „Lohn und Gehalt“, § 25a TA „Lohn und Gehalt“ und § 19a KA „Lohn und Gehalt“ lauten:

„1. Für alle Betriebe, die mit der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) befasst sind und Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtliche Töchter von Zeitungsbetrieben sind, wurde Folgendes vereinbart:

Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 und 2. April 2011 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw 2. April 2012 bei wöchentlicher Abrechnung um 3,75 Prozent erhöht.

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden zu den gleichen Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohn- bzw Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

2. Für alle anderen Betriebe gilt:

2.1 Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen für die Jahre 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 werden jeweils zu den üblichen Stichtagen Anfang April um die Inflationsrate des vorangegangenen Jahres (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des vorangegangenen Jahres erhöht:

2.2 Für das Jahr 2012 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw mit 2. April 2012 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 bzw 4. April 2011 um 3,63 Prozent erhöht (3,3 % Vorjahresinflation zuzüglich 0,33 %; gesamt 3,63 %).

- Für das Jahr 2013 werden mit 1. April 2013 bei monatlicher und bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2012 bzw 2. April 2012 um die Inflationsrate des Jahres 2012 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2012 erhöht.

- Für das Jahr 2014 werden mit 1. April 2014 bei monatlicher bzw mit 31. März 2014 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2013 um die Inflationsrate des Jahres 2013 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2013 erhöht.
- Für das Jahr 2015 werden mit 1. April 2015 bei monatlicher bzw mit 30. März 2015 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2014 bzw 31. März 2014 um die Inflationsrate des Jahres 2014 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2014 erhöht.
- Für das Jahr 2016 werden mit 1. April 2016 bei monatlicher bzw mit 4. April 2016 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2015 bzw 30. März 2015 um die Inflationsrate des Jahres 2015 (veröffentlicht durch Statistik Austria) zuzüglich 10 Prozent der Inflationsrate des Jahres 2015 erhöht.

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden in den Jahren 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 jeweils zu den oben angeführten Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohn- bzw Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

- 2.3** Die Lohn- und Gehaltstabellen 2012 gelten als Basis und sind integrierter Bestandteil dieser Vereinbarung (vergleiche Anhang „Lohn- und Gehaltstabellen sowie Lehrlingsentschädigungen ab 1. bzw 2. April 2012“).
- 2.4** Die Sozialpartner kommen überein, dass allfällige Fehler bei der Erstellung der Werte in den Lohn- und Gehaltstabellen unverzüglich einer nachträglichen Korrektur unterworfen werden.“

VIII. KÜNDIGUNG DER KOLLEKTIVVERTRÄGE

Nach § 34 MV Punkt 1, vierter Absatz, § 26 TA Punkt 1, vierter Absatz und § 20 KA Punkt 1, vierter Absatz, wird ein neuer Absatz eingefügt:

Die Kollektivverträge sind frühestens zum 31. Dezember 2016 kündbar.

Die SB Tageszeitungen sowie die Regelungen des Mantelvertrages, des Kollektivvertrages für KA, des Kollektivvertrages für TA und Lehrlinge, die Tageszeitungen oder Druckvorstufenbetriebe, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, betreffen, sind frühestens zum 31. Dezember 2013 kündbar.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV), bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind, gilt:

- Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband tritt bereits mit dem Ausspruch der Kündigung für die Regelungsbereiche „Wöchentliche Normalarbeitszeit“, „Entfall des Nachtzuschlags“ sowie „Anwendungsmöglichkeiten für Bandbreitenmodelle“ das zum Stichtag 31. März 2012 gültige Kollektivvertragsrecht wieder in Kraft und unterliegt auch der Nachwirkung des Kollektivvertrags.

- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Regelungen des zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung geltenden Kollektivvertrags auch in der Kündigungsfrist in Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rollenoffsetbetrieben oder in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) gilt:

- Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband erlöschen die Anwendungsmöglichkeiten des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) und des Entfalls für den Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr bereits mit dem Ausspruch der Kündigung und wirken auch nicht in einer Nachwirkung des Kollektivvertrages.
- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Anwendungsmöglichkeiten hinsichtlich des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) sowie des Entfalls des Nachtzuschlags zwischen 18 und 19 Uhr auch in der Kündigungsfrist in Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.“

IX. REDAKTIONELLE RICHTIGSTELLUNG

§ 20 MV Punkt 1 lautet:

„1. Jedem Dienstnehmer gebührt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen ein Weihnachts-

zuschuss von fünf Gesamtwochenlöhnen pro Kalenderjahr.

Jeder Dienstnehmer, der am 31. Dezember schon 14 Tage, aber noch kein volles Jahr beschäftigt ist, erhält den aliquoten Teil.“

X. GÜLTIGKEIT

Gültigkeitsbeginn dieser Vereinbarung: **1. April 2012.**

Wien, am 28. Februar 2012

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Der Präsident:
Ing. Rudolf Cuturi

Der Geschäftsführer:
Mag. Werner Neudorfer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Proyer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Christian Schuster

Weitere

**ZUSATZ-
VEREINBARUNGEN**

und

PROTOKOLLNOTIZEN

zu den grafischen Kollektivverträgen

ZUSATZVEREINBARUNG ZU DEN KOLLEKTIVVERTRÄGEN

für Arbeiter und Angestellte in den grafischen Gewerben Österreichs über Ausnahmen von der Wochenend- bzw Feiertagsruhe gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz

abgeschlossen zwischen dem **Verband Druck und Medientechnik** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier**, andererseits.

GELTUNGSBEREICH:

Räumlich und fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes Druck & Medientechnik, die dem grafischen Kollektivvertrag unterliegen.

Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (diese Bezeichnung ist geschlechts-

neutral), ausschließlich der Lehrlinge, jugendlichen Arbeitnehmer, behinderten Arbeitnehmer, Schwangeren und Alleinerzieher.

In Anwendung des § 12a ARG wird festgelegt:

Zur Verhinderung wirtschaftlicher Nachteile sowie zur Sicherung der Beschäftigung kann unter Anwendung der entgeltrechtlichen Bestimmungen des § 17 Mantelvertrag sowie des § 11 Kollektivvertrag für Technische Angestellte sowie § 7 KV f. Kaufm. Angestellte an Sonn- oder Feiertagen gearbeitet werden.

Voraussetzung dafür ist in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, in denen

kein Betriebsrat besteht, eine entsprechende Einzelvereinbarung, die zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Zustimmung der Paritätischen Kommission bedarf. Vorhandene Einzelvereinbarungen behalten auch bei nachträglicher Errichtung eines Betriebsrates ihre Gültigkeit.

Wien, am 4. 12. 2008

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Der Präsident
KommR Michael Hochenegg

Der Geschäftsführer
Mag. Werner Neudorfer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende
Wolfgang Katzian

Die Geschäftsbereichsleiterin
Mag.^a Claudia Kral-Bast

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

Der Vorsitzende
Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär
Christian Schuster

Aufgrund einer Besprechung vom 12. März 1997 zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und der Gewerkschaft Druck und Papier (Teilnehmer: Vorsitzender Bittner, Scherz, Dr. Inmann, Ing. Kimberger) wurde folgende

PROTOKOLLNOTIZ

verfasst:

1. Zu § 8 Abs I (Dateneingabe) MV

Durch die Verpflichtung, die Dateneingabe nach den Wünschen des Arbeitgebers arbeitsbegleitend durchzuführen, tritt keinesfalls § 96a ArbVG (ersetzbare Zustimmung des Betriebsrates bei Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Daten zur Person und fachliche Voraussetzungen hinausgehen) außer Kraft.

2. Zu § 9a MV

Wird ein ungelernter Dienstnehmer als Facharbeiter verwendet, so hat er Anspruch auf den Facharbeiterlohn, sofern nicht in den Sonderbestimmungen anderes festgelegt ist.

Siehe jedoch die Aktennotiz vom 25. November 1986 zu den Sonderbestimmungen Druckvorbereich.

3. Schnellläuferzulage für technische Angestellte

Technische Angestellte, die vor dem 1. Jänner 1997 aufgrund ihrer Verwendung Anspruch auf Schnellläuferzulagen hatten und die nach dem 31. Dezember 1996 zu Tätigkeiten verwendet werden, bei denen

sie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für technische Angestellte vom 1. Jänner 1992, Sonderbestimmungen Druck, Anspruch auf Schnellläuferzulage gehabt hätten, erhalten eine kollektivvertragliche Zulage in der äquivalenten Höhe zu der Erhöhung kollektivvertraglicher Wochenlöhne der Arbeiter mit solchen Ansprüchen ab 1. Jänner 1997. Dieser Beitrag wird um die jeweilige kollektivvertragliche allgemeine Lohn- und Gehaltserhöhung aufgewertet.

D. h. zum Beispiel für 1. März 1997:

ATS 250,00 x 4,34 = ATS 1.085,00 (ab 1. Jänner 1997);

ATS 1.085,00 x 1,0215 = ATS 1.108,00 (ab 1. März 1997);

4. Zu den § 6 Sonderbestimmungen Druckvorstufe (Bedienung von Kopierern)

Unter Bedienung von Kopiergeräten wird im Rahmen der Sonderbestimmungen Druckvorstufe das Bedienen von „Büro“-Kopiergeräten zur Herstellung von Korrekturabzügen oder sonstigen Vervielfältigungen verstanden. Darunter fällt nicht das Bedienen von Plattenkopiergeräten.

Wien, am 12. März 1997

Verband Druck & Medientechnik

Gewerkschaft Druck und Papier

Jetzt Mitglied werden!

Familienname Vorname Frau Herr

SV-Nr./Geburtsdatum

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

 Akad. Grad Geburtsname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Telefonisch erreichbar eMail

- Angestellte/r Lehrling Werkvertrag geringfügig beschäftigt Freier Dienstvertrag Selbstständig (Gewerbeschein)
 Zeitarbeitskraft SchülerIn StudentIn dzt. ohne Beschäftigung Zweitmitgliedschaft FacharbeiterIn

Derzeitige Tätigkeit Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis

Ihre Angaben werden **streng vertraulich** behandelt und unterliegen dem **Datenschutz**. Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft, etc., einzuholen. Unsere Internetadresse: **www.gpa-djp.at**

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität) Dienort

Anschrift

Branche WerberIn-Mitgliedsnummer

Die Beitragszahlung erfolgt mit Einzugsermächtigungsverfahren.

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, die von mir zu entrichtenden Zahlungen bei Fälligkeit zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen. Damit ist auch meine kontoführende Bank ermächtigt, die Lastschriften einzulösen, wobei für diese keine Verpflichtung zur Einlösung besteht, insbesondere dann, wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist. Ich habe das Recht, innerhalb von 56 Kalendertagen ab Abbuchungstag ohne Angabe von Gründen die Rückbuchung bei meiner Bank zu veranlassen. Ich ermächtige die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) den folgenden Mitgliedsbeitrag (= 1 % meines Bruttogehaltes/Bruttolohnes, meiner Bruttolehrlingsentschädigung bzw. Grenzbeitrag) von meinem unten angeführten Konto einzuziehen:

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR**

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

- monatlich alle 2 Monate jedes Quartal 1/2 jährlich jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

Konto-Nr.

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

 Geldinstitut Bankleitzahl

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

Im Jänner jeden Kalenderjahres erhalte ich eine Information für die Anpassung meines Beitrages. Basis für den Prozentsatz der Anhebung ist ein gewichteter Durchschnitt von bestimmten Kollektivvertragsabschlüssen der GPA-djp innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von 12 Monaten. Sollte ich mit der Anpassung nicht einverstanden sein, habe ich die Möglichkeit, mit dem beigelegten Formular den tatsächlich gültigen Mitgliedsbeitrag bekannt zu geben. Meine Finanzamtsbestätigung finde ich ab Ende Jänner zum Download unter www.gpa-djp.at.

Nur ankreuzen wenn ein Betriebsabzug gewünscht wird:

Betriebsabzug - da in meinem Betrieb ein Betriebsabzug möglich ist, erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den Arbeitgeber (Dienstgeber) von meinem Gehalt/Lohn, meiner Lehrlingsentschädigung abgezogen wird. Ich ermächtige den Arbeitgeber, alle im Zusammenhang mit der Betragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSGVO § 18 (1) bzw. § 7 (1) an die GPA-djp zu übermitteln. Sollte ich den Gehalts-/Lohnabzug, Lehrlingsentschädigungsabzug im Betrieb nicht mehr wünschen oder ich aus dem Betrieb ausscheiden, kann die Zahlungsart ohne Rücksprache auf Einzugsermächtigungsverfahren umgestellt werden. Ich habe das Recht, innerhalb von 56 Kalendertagen ab Abbuchungstag ohne Angabe von Gründen die Rückbuchung bei meiner Bank zu veranlassen.

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

Beitrittsmonat/-jahr

Datum/Unterschrift

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

mitmachen - mitreden - mitbestimmen

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

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

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

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

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

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

www.gpa-djp.at/interesse



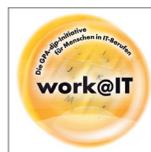
work@professional für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



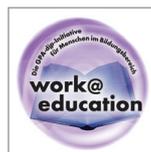
work@flex für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



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



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



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



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



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



work@point-of-sale für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional**
 work@flex
 work@social
 work@education
 work@migration
 work@external
 work@IT
 work@point-of-sale

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Akad. Grad.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

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

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

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

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at

Für alle,
die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

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



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