

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die kaufmännischen Angestellten der
APA – Austria Presse Agentur**

**IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2004
STAND 1. APRIL 2022**

Zusatzinformation: enthält die Gehaltsabschlüsse der Jahre 2019–2022



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die kaufmännischen Angestellten der
APA – Austria Presse Agentur**

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2004

STAND 1. APRIL 2022

Zusatzinformation: enthält die Gehaltsbabschlüsse der Jahre 2019–2022

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Ein Kollektivvertrag

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Erhöhung der Mindestgrundgehälter um 3,2 %
- Erhöhung der Quinquennien-Beträge um 3,2 %
- Erhöhung der Lehrlingseinkommen um 3,2 %

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Teil I – Rahmenkollektivvertrag		§ 18 Kündigung des Dienstverhältnisses	<u>12</u>
§ 1 Vertragspartner und Geltungsbereich	<u>6</u>	§ 19 Abfertigung	<u>13</u>
§ 2 Allgemeine Bestimmungen	<u>6</u>	§ 20 Sterbefälle	<u>14</u>
§ 3 Beginn des Dienstverhältnisses	<u>6</u>	§ 21 Bildschirmarbeit	<u>14</u>
§ 4 Dienstvorschriften	<u>7</u>	§ 22 Schlichtungsstelle	<u>14</u>
§ 5 Arbeitszeit	<u>7</u>	§ 23 Geltungsbeginn und Dauer	<u>15</u>
§ 6 Arbeitszeit im Schichtdienst	<u>7</u>	Teil II – Verwendungsgruppen und Gehaltsschema	
§ 7 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>7</u>	Verwendungsgruppen	<u>16</u>
§ 8 Funktionszulagen	<u>8</u>	Gehaltsschema	<u>17</u>
§ 9 Überstunden	<u>8</u>	Anhang	
§ 10 Gehälter	<u>8</u>	Gehaltsschema 2021	<u>19</u>
§ 11 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration	<u>9</u>	Gehaltsschema 2020	<u>20</u>
§ 12 Quinquennien	<u>9</u>	Gehaltsschema 2019	<u>21</u>
§ 13 Jubiläumsgelder	<u>10</u>	Muster APA-Bezügezettel im Sinne § 10 Gehälter (2) Übergangsbestimmung	<u>22</u>
§ 14 Reisekosten, Aufwandsentschädigung und Trennungskosten	<u>10</u>		
§ 15 Urlaub	<u>11</u>		
§ 16 Krankheit, Dienstverhinderung	<u>11</u>		
§ 17 Anrechnung von Karenzzeiten	<u>12</u>		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag- seite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für die kaufmännischen Angestellten der APA – Austria Presse Agentur

STAND 1. APRIL 2022

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2004

Enthält die Gehaltsabschlüsse der Jahre 2017 bis 2021

TEIL I

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

§ 1 Vertragspartner und Geltungsbereich

(1) Vertragspartner dieses Kollektivvertrages sind: **Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Fahr-
schulen und des Allgemeinen Verkehrs**, 1045 Wien,
Wiedner Hauptstraße 63, und der **Österreichische Ge-
werkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbe-
reich 25 Medien**, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

(2) Der Vertrag erstreckt sich auf das Gebiet der Re-
publik Österreich und gilt für alle Dienstnehmer/innen
der APA – AUSTRIA PRESSE AGENTUR, die dem Ange-

stellengesetz in der jeweils gültigen Fassung unterlie-
gen. Er umfasst somit alle kaufmännisch, administrativ
und im redaktionellen Dienst (wenn sie nicht dem Kol-
lektivvertrag für Journalist(en)innen unterliegen) täti-
gen Angestellten (Voll- und Teilzeit) und Lehrlinge
der APA.

(3) Der Vertrag besteht aus dem Kollektivvertrags- und
dem Tarifvertragsteil sowie der Gehaltsordnung.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können
weder durch Dienstverträge noch sonstige Vereinba-
rungen abgedungen bzw beschränkt werden. Beste-

hende für die Dienstnehmer/innen günstigere Verein-
barungen bleiben aufrecht.

§ 3 Beginn des Dienstverhältnisses

(1) Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wur-
de, gilt für alle Angestellten der erste Monat als Probe-
monat im Sinne des § 19 Abs 2 des Angestelltengeset-
zes. Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die
Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG).
Nach Ablauf des Probemonats unterliegt das Arbeits-
verhältnis den gesetzlichen Kündigungsbestimmun-
gen und den Bestimmungen des § 18 dieses Kollektiv-
vertrages.

(2) Jeder/Jedem Angestellten ist bei Dienstantritt, in
weiterer Folge bei Veränderung der im Dienstzettel
getroffenen Vereinbarungen, ein ausgefüllter Dienst-
zettel gem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
(AVRAG) auszufolgen.

(3) Wird die/der Angestellte in der Folge dauernd we-
sentlich anders als vereinbart verwendet, so ist dies
wie in Abs 2 beschrieben schriftlich festzuhalten. Eine
andere Verwendung muss einvernehmlich zwischen
Dienstgeber und Dienstnehmer/in festgelegt werden.
Bei anderen Verwendungen darf eine Verringerung
des Monatsgehältes (Ist-Gehalt oder frei vereinbartes
höheres Gehalt) nicht eintreten.

(4) Der Betriebsrat ist berechtigt, dem Unternehmen
Vorschläge zur Personalaufstockung gemäß § 98 Ar-
beitsverfassungsgesetz zu unterbreiten. Bei Neuein-
stellungen sollen bisher beschäftigte, entsprechend
qualifizierte ständige freie Mitarbeiter/innen bevor-
zugt herangezogen werden.

§ 4 Dienstvorschriften

(1) Jede/r Angestellte ist verpflichtet, die ihr/ihm übertragenen Arbeiten so zu verrichten, wie es das Interesse des Unternehmens erfordert, und soweit es in ihren/seinen Kräften steht, das Unternehmen zu fördern und es vor Schaden zu bewahren.

(2) Die/Der Angestellte verpflichtet sich zu höflichem und korrektem Verhalten.

(3) Inner- und außerhalb des Dienstes hat jede/r Angestellte das Geschäftsgeheimnis sorgfältig zu wahren.

(4) Verhinderungen von Dienst- und Arbeitsleistung sind umgehend der/dem zuständigen Vorgesetzten zu melden. Im Krankheitsfall ist ab dem 3. Krankentag eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung für den Dienstgeber zu erbringen. Über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist das Unternehmen aus Gründen der Diensterteilung am laufenden zu halten.

Jede/r Angestellte ist verpflichtet, jede Veränderung in ihrem/seinem Familienstand dem Unternehmen umgehend schriftlich zu melden. Die gleiche Verpflichtung gilt auch für jede Adressänderung.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 35 1/2 Stunden zuzüglich 2 1/2 Stunden unbezahlter Pausen.

(2) Die betriebliche Arbeitszeiteinteilung und -verteilung, die Dauer und die Lage der Arbeitspausen sowie der Umfang der Sonn- und Feiertagsarbeit können nur mit Zustimmung des Betriebsrates entsprechend

den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) in der jeweils gültigen Fassung festgesetzt werden.

(3) Die Lage der Normalarbeitszeit regelt der Dienstplan, der spätestens 14 Tage vor In-Kraft-Treten feststehen und zur Einsicht aufliegen muss.

§ 6 Arbeitszeit im Schichtdienst

(1) Dienste sind nach den Notwendigkeiten des Betriebsablaufes und in Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes bzw Arbeitsruhegesetzes an Werktagen sowie an Sonn- und Feiertagen durch 24 Stunden hindurch zu verrichten.

(2) Den Arbeitseinsatz für im Schichtdienst tätige kaufmännische Angestellte wie zB in der Redaktion regelt der Dienstplan, welcher spätestens 7 Kalendertage vor In-Kraft-Treten von den zuständigen Vorgesetzten

nach den Erfordernissen des Arbeitsanfalles erstellt und zur Einsicht aufgelegt wird.

(3) Der 24. Dezember (Heiliger Abend) und 31. Dezember (Silvester) sind dienstfrei. Journaldienste an diesen Tagen sind zulässig und im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit jeweils einem fünfprozentigen Zuschlag des Ist-Gehaltes abzugelten. Ein zusätzlicher Zeitausgleich erfolgt nicht, ausgenommen diese Tage fallen auf einen Sonntag.

§ 7 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Für Arbeit, die während der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, sofern sie vom Unternehmen angeordnet worden ist, besteht Anspruch auf folgende Zulagen:

a) Sonn- und Feiertagszulagen:

Arbeit an Sonn- und Feiertagen, soweit diese vom Unternehmen angeordnet ist und die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet, wird pro geleistetem Sonn- und Feiertagsdienst mit 5 Prozent des Ist-Gehaltes abgegolten. Diese Zulage gebührt nur bei einer zusammenhängenden Dienstleistung von 7 Stunden 35 Minuten, ansonst wird aliquot ab-

gerechnet. Jeder weitere Dienst wird zusätzlich mit ebenso 5 Prozent honoriert.

b) Nachtdienstzulagen:

Für während der Nacht geleistete Arbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 7 Uhr im Ausmaß von mindestens 7 Stunden 35 Minuten, soweit diese vom Unternehmen angeordnet ist und die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet, wird eine Zulage vereinbart (siehe Gehaltsordnung). Die Wertsicherung dieses Betrages erfolgt gemäß den jeweiligen Tarifanpassungen zu vorliegendem Kollektivvertrag (siehe Gehaltsordnung). Erstreckt sich die

Dienstleistung nicht auf die volle zulagenpflichtige Zeit, fällt die Nachtdienstzulage aliquot an.

(2) Sobald die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird, kommt § 9 zur Anwendung. Jeder Feier-

tag verkürzt die wöchentliche Normalarbeitszeit um 7 Stunden 35 Minuten, ausgenommen die Feiertage fallen auf einen Samstag oder Sonntag.

§ 8 Mankogeld

Das Mankogeld für die/den jeweilige/n Verwalter/in der Zentralkasse beträgt zwei Prozent des Ist-Gehaltes.

§ 9 Überstunden

(1) Unter Überstundenleistung ist jene Arbeit zu verstehen, die über die wöchentliche bzw tägliche Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag hinausgeht. Überstunden müssen vom Unternehmen angeordnet werden.

(2) Bei der Berechnung der Überstundenentlohnung wird vom Grundstundenlohn ausgegangen (1/142 des monatlichen Ist-Gehaltes, ohne Berücksichtigung der Zulagen lt § 7 und § 8).

(3) Überstundenpauschalen sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt der/des Angestellten effektiv erhöht. *

** Seit 1. April 2006 wieder in Geltung. Für KV 2004 und 2005 nicht in Geltung.*

(4) Für die Zeit von Montag bis einschließlich Samstag wird ein Zuschlag von 50 Prozent für Überstundenleistungen in der Zeit von 7.00 bis 21.00 Uhr und ein Zuschlag von 100 Prozent für Überstundenleistungen zwischen 21.00 und 7.00 Uhr bezahlt. An Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 Prozent.

(5) Ansprüche auf Abgeltung geleisteter Überstunden und Sonderleistungen sind bis spätestens zum Ablauf des der Leistung folgenden vierten Monats bei den zuständigen Stellen anzumelden, sonst erlöschen sie.

§ 10 Gehälter

(1) Das den Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt wird durch den Tarifvertrag bzw die Gehaltsordnung geregelt.

(2) Zusätzlich zu den 12 Monatsgehältern gebühren je Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss sowie eine Weihnachtsremuneration jeweils in der Höhe von 100 Prozent des letzten Ist-Gehaltes.

Übergangsbestimmung:

Für vor dem 1. Jänner 2004 begründete Dienstverhältnisse gilt:

Per 1. Jänner 2004 werden die bisher bestehenden 15 Bruttomonatsgehälter (in Form einer Ausgleichszahlung = 1/14 des jeweiligen Bezugsbestandteiles) auf hinkünftig 14 Bruttomonatsgehälter umgerechnet. Jeder/m einzelnen Angestellten darf durch diese Umrechnung kein finanzieller Nachteil im Jahresbruttobezug entstehen. Der Dienstgeber weist auf Verlangen der/des Angestellten die Einkommensneutralität beim Jahresbruttobezug für die/den Angestellten nach (Muster Bezügezettel im Anhang, Seite [22](#)).

a) Bei der Umrechnung von 15 auf 14 Monatsgehälter sind allfällige Tarifierhöhungen und Quinquennierhöhungen zum Stichtag der Umrechnung zu berücksichtigen.

b) Die aus der Umrechnung resultierende Ausgleichszahlung des Kollektivvertragsgehaltes ist zu behandeln wie das Kollektivvertragsgehalt. Dh bei Tarifierhöhungen (Erhöhung des Kollektivvertragsgehaltes) erhöht sich die entsprechende Ausgleichszahlung ebenfalls um denselben Prozentsatz. Sollte im Zuge der Gehaltsverhandlungen ein Sockel- oder Fixbetrag vereinbart werden, ist dieser ebenfalls auf die Ausgleichszahlung umzulegen und entsprechend zu erhöhen.

c) Bei Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe zu einem späteren Zeitpunkt darf die jeweilige Ausgleichszahlung nicht aufgebraucht werden.

(3) Grundsätzlich erfolgt bei unbefristeten Dienstverhältnissen die monatliche Gehaltszahlung im Voraus. Bei befristeten Dienstverhältnissen erfolgt die Gehaltszahlung im Nachhinein.

(4) Lehrlinge erhalten während ihrer Ausbildungszeit ein nach Lehrjahren gestaffeltes Lehrlingseinkommen (vorher: Lehrlingsentschädigung).

(5) Zahltag ist grundsätzlich der erste Tag jeden Monats, für im Nachhinein fällige Gehälter hingegen gilt der letzte Werktag im Monat als Zahltag. Fällt der Zahltag auf einen arbeitsfreien Tag, wird die Auszahlung am vorausgehenden Werktag vorgenommen.

(6) Begriffsbestimmungen

a) Tarifliches Mindestgrundgehalt

Hierunter ist das tarifliche Mindestgrundgehalt gemäß Gehaltsordnung – inklusive Ausgleichszahlung

für jene Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2004 begründet wurde – zu verstehen.

b) Kollektivvertragsgehalt:

Darunter ist das tarifliche Mindestgrundgehalt (14 mal) zuzüglich Quinquennien und sonstige im Kollektivvertrag festgelegte Bezüge, jedoch ohne Überstunden, zu verstehen.

c) Ist-Gehalt

Das Ist-Gehalt umfasst das Kollektivvertragsgehalt zuzüglich regelmäßig innerbetrieblich gewährter freiwilliger Überzahlungen, Pauschalen und Zulagen, jedoch ohne Überstunden und der in den §§ 7 und 8 angeführten Zulagen.

§ 11 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

(1) Der Urlaubszuschuss ist mit dem Juni-Ist-Gehalt fällig. Berechnungsbasis ist das im Juni gebührende Ist-Gehalt.

(2) Die Weihnachtsremuneration ist mit dem Novembergehalt fällig. Berechnungsbasis ist das im November gebührende Ist-Gehalt.

(3) Den während des Jahres eintretenden und austretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

(4) Nicht aliquotiert wird die Weihnachtsremuneration nach Lösung des Dienstverhältnisses für jenes Dienstjahr, in dem die/der Angestellte die Lehrzeit vollendet hat.

(5) Bei mehr als fünfjähriger Beschäftigung im Unternehmen gilt:

Für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch gerechtfertigten Austritt der/des Angestellten, ungerechtfertigte Entlassung sowie bei Lösung des

Dienstverhältnisses durch Kündigung seitens des Dienstgebers – ausgenommen im Fall des Dienstendes durch Übertritt in den Ruhestand – gebührt der volle Urlaubszuschuss bzw die volle Weihnachtsremuneration.

(6) Für Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzen sich die Weihnachtsremuneration beziehungsweise der Urlaubszuschuss jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration beziehungsweise des Urlaubszuschusses vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurden Weihnachtsremuneration und/ oder Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration und/oder des Urlaubszuschusses vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird beziehungsweise der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration und/oder dem Urlaubszuschuss gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

§ 12 Quinquennien

(1) Alle Ist-Gehälter erhöhen sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit wie folgt:

Der/Dem Angestellten gebührt bei ununterbrochenem Dienst im gleichen Unternehmen nach vollendetem 5. Dienstjahr eine 8-prozentige Erhöhung ihres/seines Gehaltes. Nach 10-jährigem ununterbrochenem Dienst sowie nach je weiteren fünf Dienstjahren gebührt ihr/ihm eine Erhöhung des Ist-Gehaltes im Ausmaß von je 6 Prozent (Quinquennium).

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

(3) Nach Vollendung des 60. Lebensjahres fällt kein Quinquennium mehr an.

(4) Wenn das Dienstverhältnis wenigstens zwei Jahre ununterbrochen gedauert hat, ist die in anderen Dienstverhältnissen zugebrachte Dienstzeit als Angestellte/r, sofern dieses mindestens sechs Monaten ge-

dauert hat, bis zum Höchstausmaß von drei Jahren für das Quinquennium anzurechnen.

Als anrechenbare Vordienstzeiten für das Quinquennium gilt ferner die Präsenzdienstzeit beim Österreichischen Bundesheer sowie die Zivildienstzeit im Höchstausmaß von 12 Monaten.

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

(6) Bei Tarifierhöhung ist neben der Erhöhung des tariflichen Mindestgrundgehaltes jeweils auch die Summe aller bisherigen Quinquennienbeträge um denselben Prozentsatz und ab dem gleichen Datum wie das Mindestgrundgehalt zu erhöhen.*

** Seit 1. April 2005 wieder in Geltung. Für KV 2004 nicht in Geltung.*

Übergangsbestimmungen:

Für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem Stichtag 1. Jänner 2004 begonnen hat, gilt:

a) Das nächste anfallende Quinquennium gebührt in der Höhe von 10 Prozent des Ist-Gehaltes.

b) Nach Erhalt dieses Quinquenniums gemäß a) gilt Folgendes:

– Angestellte, deren Eintrittsdatum zwischen 1. 1. 1999 und 31. 12. 2003 liegt, erhalten ein weiteres Quinquennium à 10 Prozent, 2 weitere à 8 Prozent, ein weiteres à 6 Prozent und weitere à 4 Prozent.

– Angestellte, deren Eintrittsdatum zwischen 1. 1. 1994 und 31. 12. 1998 liegt, erhalten 2 weitere Quinquennien à 8 Prozent, ein weiteres à 6 Prozent und weitere à 4 Prozent.

– Angestellte, deren Eintrittsdatum zwischen 1. 1. 1989 und 31. 12. 1993 liegt, erhalten 2 weitere Quinquennien à 8 Prozent, ein weiteres à 6 Prozent und weitere à 4 Prozent.

– Angestellte, deren Eintrittsdatum zwischen 1. 1. 1984 und 31. 12. 1988 liegt, erhalten ein weiteres Quinquennium à 8 Prozent, ein weiteres à 6 Prozent und weitere à 4 Prozent.

– Angestellte, deren Eintrittsdatum zwischen 1. 1. 1979 und 31. 12. 1983 liegt, erhalten ein weiteres Quinquennium à 6 Prozent und weitere à 4 Prozent.

– Angestellte, deren Eintrittsdatum vor dem 31. 12. 1978 liegt, erhalten alle weiteren Quinquennien à 4 Prozent bis zum vollendeten 60. Lebensjahr.

§ 13 Jubiläumsgelder

(1) Sofern zum 31. Dezember 2003 die 20-jährige Betriebszugehörigkeit noch nicht erreicht wurde, gilt: das Jubiläumsgeld beträgt:

bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit 1,0 Ist-Gehalt,
bei 30-jähriger Betriebszugehörigkeit 2,0 Ist-Gehälter,
bei 35-jähriger Betriebszugehörigkeit 3,0 Ist-Gehälter.

Sofern zum 31. Dezember 2003 das Jubiläumsgeld bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit in der Höhe von 1,5 Ist-Gehältern angefallen ist, gilt:

das Jubiläumsgeld beträgt:

bei 35-jähriger Betriebszugehörigkeit 2,5 Ist-Gehälter,
bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit 3,5 Ist-Gehälter.

(2) Berechnungsbasis ist das letzte Monats-Ist-Gehalt ohne Berücksichtigung eines darauf folgenden Quinquenniums.

§ 14 Reisekosten, Aufwandsentschädigung und Trennungskosten

(1) Wenn die/der Angestellte im Auftrag des Dienstgebers Dienstreisen außerhalb des Standortes seines Betriebes zu unternehmen hat, sind ihm die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten zu vergüten.

Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden die Kilometersätze der Reisegebührenvorschrift (RGV) der vergleichbaren Bundesbediensteten

vergütet, vorausgesetzt, dass die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges bzw des zu vergütenden Kilometersatzes mit dem Dienstgeber fallweise oder für ständig vereinbart ist.

(2) Zur Deckung ihrer/seiner Verpflegung, Mehrausgaben und aller mit der Reise verbundenen persönli-

chen Aufwendungen erhält die/der Angestellte gegen Vorlage der Belege eine Aufwandsentschädigung.

(3) Als Aufwandsentschädigung für Dienstreisen werden Tag- und Nachtgelder in der Höhe der jeweiligen Sätze für die vergleichbaren Bundesbediensteten bezahlt.

Beansprucht eine Dienstreise keinen vollen Kalendertag, so beträgt das Taggeld bei Abwesenheit von

4 bis 7 Stunden 35 Minuten 5/10 des Taggeldsatzes
ab 7 Stunden 35 Minuten den vollen Taggeldsatz

Diese Taggeldsätze werden auch für die Tage des Antritts bzw der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise bezahlt.

(4) Die notwendigen zusätzlichen Barauslagen wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren etc wer-

den, wenn sie belegt werden können, vergütet. Trinkgelder für persönliche Bedienung sind im Taggeld enthalten.

(5) Für erforderliche Nächtigung werden Nachtgelder bezahlt bzw wird bei Vorlage von entsprechenden Rechnungen der getätigte Aufwand wie zB Hotel ersetzt.

(6) Bei vorübergehender Beorderung zur Dienstleistung an einen anderen Ort bis zur Dauer von vier Wochen werden Entschädigungen nach den jeweils geltenden Sätzen für die vergleichbaren Bundesbediensteten gezahlt. Ab der fünften Woche beträgt die Vergütung 50 Prozent dieser Sätze.

§ 15 Urlaub

(1) Der Anspruch auf Gebührenurlaub lautet:

Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit

bis zu 10 Dienstjahren	25 Arbeitstage
ab dem 11. Dienstjahr	26 Arbeitstage
ab dem 16. Dienstjahr	28 Arbeitstage
ab dem 20. Dienstjahr	30 Arbeitstage

Übergangsbestimmung:

Jene Angestellten, die zum 31. Dezember 2003 nach dem zu diesem Zeitpunkt gültigen Kollektivvertrag bereits mehr als 30 Arbeitstage Urlaub erworben haben, behalten diesen Anspruch bei.

(2) Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erhalten einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

Mit 1. Jänner 2007 wird eine wertneutrale Umrechnung des Urlaubs von Werktagen (6-Tage Woche) in Arbeitstage (5-Tage Woche) vereinbart.

Bis 31. 12. 2006 gilt:

(1) Der Anspruch auf Gebührenurlaub lautet:

<i>bis zu 10 Dienstjahren</i>	<i>30 Werktage</i>
<i>ab dem 11. Dienstjahr</i>	<i>31 Werktage</i>
<i>ab dem 16. Dienstjahr</i>	<i>33 Werktage</i>
<i>ab dem 20. Dienstjahr</i>	<i>36 Werktage</i>

Übergangsbestimmung:

Jene Angestellten, die zum 31. Dezember 2003 nach dem zu diesem Zeitpunkt gültigen Kollektivvertrag bereits mehr als 36 Werktage Urlaub erworben haben, behalten diesen Anspruch bei.

(2) Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

(3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der geltenden Fassung.

§ 16 Krankheit, Dienstverhinderung

(1) Ist ein/e Angestellte/r nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung ihrer/seiner Dienste verhindert, ohne dass sie/er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält sie/er den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes im ersten Dienstjahr laut Angestelltengesetz, in den weiteren Dienstjahren nach folgender Tabelle:

Bei ununterbrochener Dienstleistung im Unternehmen		Entgeltanspruch:	
		volles Entgelt	anschließend 49% vom Entgelt
im 2. bis 5. Jahr	3	Monate	2 Monate
im 6. bis 10. Jahr	4	Monate	2 1/2 Monate
im 11. bis 15. Jahr	5	Monate	3 Monate
im 16. bis 20. Jahr	5 1/2	Monate	3 1/2 Monate
im 21. und darüber	6	Monate	4 Monate

(2) Soweit diese Ansprüche auf Weiterzahlung des Entgeltes die im § 8 des Angestelltengesetzes genannten Ausmaße übersteigen, kann deren Gewährung von laufenden Feststellungen der andauernden Krankheit

und Erwerbsunfähigkeit durch den/die Vertrauensarzt/ärztin, der/die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu bestellen ist, abhängig gemacht werden.

(3) Während einer Erkrankung darf ein/e Angestellte/r erst dann gekündigt werden, wenn die Krankheit nachgenannte Zeiträume übersteigt:

im 1. bis 5. Dienstjahr 5 Monate
im 6. bis 10. Dienstjahr 10 Monate
im 11. bis 15. Dienstjahr 15 Monate
nach dem 15. Dienstjahr 18 Monate

(4) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Erkrankung ein, so hat die/der Angestellte für die Zeit der neuerlichen Erkrankung, soweit die Gesamtdauer beider Erkrankungen die in Abs 1 festgesetzten Zeiträume übersteigt, auf die Hälfte des ihr/ihm gemäß Abs 1 gebührenden Entgeltes Anspruch.

(5) Während des Urlaubs oder der Krankheit einer/eines angestellten Mitarbeiter(s)in sind die Angestellten zur Vertretung des Kranken innerhalb der täglichen Arbeitszeit ohne besondere Entschädigung verpflichtet.

(6) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jeder/jedem Angestellten Freizeit ohne Schmälerung ihres/seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
beim Tode des Ehemannes (der Ehefrau) 3 Arbeitstage
beim Tode des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem (der) Angestellten in gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
beim Tode der Eltern 3 Arbeitstage
beim Tode des Kindes, das mit dem/der Angestellten in gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage
bei Neugründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage
beim Tode der Kinder, die mit der/dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 2 Arbeitstage
bei Niederkunft der Ehefrau, bzw der Lebensgefährtin, oder Adoption eines Kindes 2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern und bei Wiederverehelichung von Eltern 1 Arbeitstag

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

§ 17 Anrechnung von Karenzzeiten

(1) Für Karenzen, die bis zum 31. März 2010 angetreten wurden, gilt:

Beansprucht ein/e Angestellte/r Karenz im Sinne des § 15 ff Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw § 2 ff Väter-Karenzgesetz (VKG) und tritt sie/er den Dienst unmittelbar danach wieder an, erhält sie/er derartige Karenzzeiten bis zu einem Gesamtausmaß von 12 Monaten für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet.

(2) Für Karenzen, die ab dem 1. April 2010 angetreten werden, gilt:

Beansprucht ein/e Angestellte/r Karenz im Sinne des § 15 ff Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw § 2 ff Väter-

Karenzgesetz (VKG) und tritt sie/er den Dienst unmittelbar danach wieder an, erhält sie/er derartige Karenzzeiten bis zu einem Gesamtausmaß von 18 Monaten für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet.

(3) Für Karenzen, die ab dem 1. April 2019 angetreten werden, gilt:

Karenzen nach MSchG und VKG, die ab dem 1. 4. 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer angerechnet.

§ 18 Kündigung des Dienstverhältnisses

Nach Ablauf des Probemonats kann das Dienstverhältnis wie folgt beendet werden:

(1) Kündigung durch die/den Angestellte/n zum Monatsletzten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat.

(2) Die Kündigung durch den Dienstgeber ist jeweils zum Monatsletzten unter Einhaltung der unten angeführten Fristen zulässig:

bis zum vollendeten 2. Dienstjahr: 6 Wochen
bis zum vollendeten 5. Dienstjahr: 2 Monate
bis zum vollendeten 15. Dienstjahr: 3 Monate
bis zum vollendeten 25. Dienstjahr: 4 Monate
nach dem 25. Dienstjahr: 5 Monate

Übergangsbestimmungen:

Kündigung durch den Dienstgeber für alle vor dem 1. 1. 2004 begründeten Dienstverhältnisse können nur zum Quartalsende unter Einhaltung folgender Fristen erfolgen:

bis zum vollendeten 2. Dienstjahr: 6 Wochen
bis zum vollendeten 5. Dienstjahr: 2 Monate
bis zum vollendeten 15. Dienstjahr: 3 Monate
bis zum vollendeten 25. Dienstjahr: 4 Monate
nach dem 25. Dienstjahr: 5 Monate

§ 19 Abfertigung

Die Abfertigung gebührt gemäß Betrieblichem Mitarbeiter-Vorsorgegesetz (BMVG) in der jeweils geltenden Fassung.

Übergangsbestimmungen:

Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben und gemäß Betrieblichem Mitarbeiter-Vorsorgegesetz (BMVG) in dem bis zum 31. Dezember 2002 geltenden Abfertigungsrecht verblieben sind, gelten die nachstehenden Bestimmungen:

(1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt der/dem Angestellten, wenn das Dienstverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt wird, eine Abfertigung von zwei Monatsentgelten. Die Abfertigung erhöht sich:

Nach 5 Dienstjahren auf das 3-fache
nach 10 Dienstjahren auf das 4-fache
nach 15 Dienstjahren auf das 6-fache
nach 20 Dienstjahren auf das 9-fache und
nach 25 Dienstjahren auf das 14-fache
des monatlichen Entgeltes.

(2) Bei Übertritt in den Ruhestand, bei berechtigtem vorzeitigen Austritt lt § 26 Angestelltengesetz (AngG), bei ungerechtfertigter Entlassung lt § 27 AngG und bei Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Kindesgeburt oder Adoption bestehen folgende Abfertigungsansprüche:

nach 5 Dienstjahren 3,0 Monatsentgelte
nach 6 Dienstjahren 3,2 Monatsentgelte
nach 7 Dienstjahren 3,4 Monatsentgelte
nach 8 Dienstjahren 3,6 Monatsentgelte
nach 9 Dienstjahren 3,8 Monatsentgelte
nach 10 Dienstjahren 4,0 Monatsentgelte
nach 11 Dienstjahren 4,6 Monatsentgelte
nach 12 Dienstjahren 5,2 Monatsentgelte
nach 13 Dienstjahren 5,8 Monatsentgelte
nach 14 Dienstjahren 6,4 Monatsentgelte
nach 15 Dienstjahren 7,0 Monatsentgelte
nach 16 Dienstjahren 7,6 Monatsentgelte
nach 17 Dienstjahren 8,2 Monatsentgelte

nach 18 Dienstjahren 8,8 Monatsentgelte
nach 19 Dienstjahren 9,4 Monatsentgelte
nach 20 Dienstjahren 10,0 Monatsentgelte
nach 21 Dienstjahren 10,8 Monatsentgelte
nach 22 Dienstjahren 11,6 Monatsentgelte
nach 23 Dienstjahren 12,4 Monatsentgelte
nach 24 Dienstjahren 13,2 Monatsentgelte
nach 25 Dienstjahren 14,0 Monatsentgelte

Dienstnehmer/-innen, deren Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung ab 1. 1. 2019 entsteht, haben Anspruch in Höhe jener Anzahl von Monatsentgelten, die sie bis einschließlich 31. 12. 2018 erreicht haben, mindestens aber in Höhe des Anspruchs nach AngG.

(3) Im Ausmaß bis zu sechs Monatsbezügen wird mit der Lösung des Dienstverhältnisses der Abfertigungsanspruch in Einem fällig, der Rest wird in Monatsentgelten, beginnend mit dem vierten Monat nach Ablauf des Dienstverhältnisses, fällig. Sollten es die finanziellen Verhältnisse der APA erlauben, so ist die Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze auszubezahlen.

(4)* Ein/e Angestellte/r erwirbt Anspruch auf volle Abfertigung gem Punkt 2, welche 14 Tage danach fällig wird, wenn sie/er bei Inanspruchnahme einer 12 Monate oder länger dauernden Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MSchG) bzw des Väter-Karenzgesetzes (VKG) bis spätestens 23 Monate nach der Niederkunft erklärt, der Kindesgeburt bzw Adoption wegen das Dienstverhältnis aufzukündigen. Der Tag der Erklärung gilt als Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses.

** Änderungen in § 19 (4) mit 1. April 2006. Bis 31. März 2006 gilt:*

(4) Ein/e Angestellte/r erwirbt Anspruch auf volle Abfertigung gem Punkt 2, welche 14 Tage danach fällig wird,

a) wenn sie/er bei Inanspruchnahme eines 12 Monate dauernden Karenzurlaubes im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MSchG) bzw des Väter-Karenzgesetzes (VKG) bis spätestens 9 Monate nach der Niederkunft erklärt, der Kindesgeburt bzw Adoption wegen das Dienstverhältnis auf-

zukündigen. Der Tag der Erklärung gilt als Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses.

b) wenn sie/er bei Inanspruchnahme eines länger als 12 Monate dauernden Karenzurlaubes bis spätestens 15 Monate nach der Niederkunft erklärt, der Kindesgeburt bzw Adoption wegen das Dienstverhältnis aufzukündigen. Der Tag der Erklärung gilt als Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(5) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der/des Angestellten aufgelöst, so steht der/dem hinterbliebenen Ehefrau/Ehemann die volle Abfertigung gem Abs 1 zu. Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein/e Ehefrau/Ehemann vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erbsinnen und Erben, zu deren

Unterhalt die/der Erblasser(in) gesetzlich verpflichtet war. Sind zum Zeitpunkt des Ablebens auch keine unterhaltsberechtigten Erbsinnen/Erben vorhanden, so erhält diese Abfertigung die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte, sofern sie/er bis zum Tod, durch mindestens drei Jahre hindurch in einer in wirtschaftlicher Hinsicht gleich einer Ehe eingerichteten Haushaltsgemeinschaft gelebt hat.

Für Redakteur/innen der APA – Austria Presse Agentur eG gelten die Bestimmungen des Zusatz-Kollektivvertrages vom 1. April 2019.

§ 20 Sterbefälle

(1) Im Falle des Todes einer/eines Angestellten, die/der länger als drei Jahre, im Falle eines Arbeitsunfalles länger als ein Jahr, im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiter zu zahlen.

Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit der/des Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und die zwei folgenden Monate weiter zu zahlen.

(2) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben sowie die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte gem § 19 Abs 5.

(3) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs 1 und 2 ein vereinbarter Abfertigungsanspruch, so gilt der für die/den Arbeitnehmer/in günstigere Anspruch.

§ 21 Bildschirmarbeit

(1) Es gilt § 67 ff des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG).

(2) Wenn die Benützung spezieller Brillen für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet

wird, übernimmt das Unternehmen jene Kosten, die über die von der Krankenkasse getragenen Leistungen hinausgehen. Dabei werden nur medizinisch begründete Sonderausfertigungen ersetzt.

§ 22 Schlichtungsstelle

Die Parteien haben die Möglichkeit bei sich aus dem Kollektivvertrag ergebenden Streitfällen zunächst die Entscheidung einer Schlichtungsstelle einzuholen. Diese setzt sich wie folgt zusammen:

2 Vertreter/innen der Wirtschaftskammer Österreich und

2 Vertreter/innen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes,

die insgesamt den im Streite befindlichen Unternehmen fern zu stehen haben.

Aufgabe der Schlichtungsstelle ist im Einvernehmen mit den Parteien eine außergerichtliche Lösung für den Streitfall zu finden. Kommt es binnen 3 Monaten zu keiner solchen Lösung, können die zuständigen Gerichte angerufen werden. Es steht den Parteien aber jedenfalls frei, den Streitfall ohne Anrufung der Schlichtungsstelle sogleich vor Gericht zu bringen.

§ 23 Geltungsbeginn und Dauer

Der Vertrag tritt am **1. Jänner 2004** in Kraft und ist auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Diese Fassung enthält sämtliche Änderungen bis 1. April 2022.

Eine Kündigung des Rahmen- oder Mantelvertrages ist dann jeweils zum 30. Juni oder 31. Dezember jeden Jahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten durch jeden der Vertragspartner möglich. Hinsichtlich der tariflichen Bestimmungen (Ge-

haltsordnung) kann der Kollektivvertrag unter Einhaltung einer vorhergehenden dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung hat jeweils mittels eingeschriebenen Brief zu erfolgen.

Im Falle einer Kündigung sollen die Verhandlungen für den neuen Vertrag tunlichst während der Kündigungsfrist aufgenommen werden.

TEIL II

VERWENDUNGSGRUPPEN UND GEHALTSSCHEMA

VERWENDUNGSGRUPPEN

Mit Dienstantritt hat die Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe zu erfolgen. Die Einstufung richtet sich nach der vorwiegenden Tätigkeit, dem übertragenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich und der dafür eingebrachten Voraussetzung (Ausbildung, Fachwissen, Praxis, etc). Aus der Höhe des Gehaltes kann kein Anspruch auf eine Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe abgeleitet werden. Umstufungen haben zu erfolgen, wenn die Verwendung und der Einsatz der/des Angestellten auf Dauer geändert werden.

Das tarifliche Mindestgrundgehalt ergibt sich aus der Gehaltsordnung.

Verwendungsgruppe I

Angestellte, die Hilfstätigkeiten verrichten

zB Bürohilfskräfte

Verwendungsgruppe II

Angestellte, die einfache Büroarbeiten verrichten

zB Hilfskräfte in fachlicher Verwendung (Rechnungswesen, Vertrieb, ...),
Telefonist(inn)en

Verwendungsgruppe III

Angestellte im fachlichen Bürodienst

zB Schreibkräfte

Angestellte in Vertrieb, Rechnungswesen ohne besondere Kenntnisse

Verwendungsgruppe IV

Angestellte in besonderer fachlicher Verwendung

zB Sekretär(e)innen,
Buchhalter/innen mit besonderen Kenntnissen,
Gehaltsverrechner/innen
Angestellte in Vertrieb, Rechnungswesen mit besonderen Kenntnissen

Verwendungsgruppe V

Angestellte in besonderer fachlicher und gehobener Verwendung

zB Gruppenleiter/innen
Angestellte mit Spezialaufgaben,
Chefsekretär(e)innen der Geschäftsführung und der Chefredaktion,
Bilanzbuchhalter/innen,
Personalsachbearbeiter/innen

Verwendungsgruppe VI

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind und selbstständig entschieden oder ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche Berufskennnisse erforderlich sind

zB Abteilungsleiter/in, Leitung Rechnungswesen, Personal und Controlling, Rechtsangelegenheiten, Einkauf, Vertrieb

Verwendungsgruppe VII

Angestellte, die mit besonderen Aufgaben und mit besonderen Vollmachten betraut sind

zB Prokurist(en)innen

GEHALTSSCHEMA

ARTIKEL I

Gültig von 1. April 2022 bis 31. März 2023

ARTIKEL II

(1) Die Mindestgrundgehälter aller Verwendungsgruppen werden um 3,2% bei Rundung auf den nächsten vollen Euro angehoben.

Die Quinquennien-Beträge werden in allen Verwendungsgruppen jeweils um 3,2% angehoben.

Für Neueintritte ab 1. Jänner 2004 gilt:

Verwendungsgruppe I	€ 2.312,00
Verwendungsgruppe II	€ 2.525,00
Verwendungsgruppe III	€ 2.585,00
Verwendungsgruppe IV	€ 2.663,00
Verwendungsgruppe V	€ 3.018,00
Verwendungsgruppe VI	€ 3.737,00
Verwendungsgruppe VII	€ 5.014,00

(2) Für vor dem 1. Jänner 2004 begründete Dienstverhältnisse gilt die Umrechnung gem § 10 Übergangsbestimmungen des KV idF vom 1. Jänner 2004.

Verwendungsgruppe I	€ 2.476,00
Verwendungsgruppe II	€ 2.705,00

Verwendungsgruppe III	€ 2.769,00
Verwendungsgruppe IV	€ 2.854,00
Verwendungsgruppe V	€ 3.234,00
Verwendungsgruppe VI	€ 4.005,00
Verwendungsgruppe VII	€ 5.372,00

(3) Die Lehrlingseinkommen werden ebenfalls um 3,2 Prozent angehoben und wie folgt festgesetzt.

im 1. Lehrjahr	€ 777,10
im 2. Lehrjahr	€ 1.005,69
im 3. Lehrjahr	€ 1.343,72

(4) Die monatliche Entschädigung für Urlaubsaushilfen und Ferialangestellte entspricht dem Lehrlingseinkommen im 3. Lehrjahr.

(5) Die Nachtdienstzulage beträgt ab 1. April 2022 bis 31. März 2023 € 84,91 (€ 11,20 pro Stunde)

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
Fachverband der Fahrschulen und des Allgemeinen Verkehrs

Fachverbandsobmann-Stellvertreter:

Johann FELLNER

Fachverbandsgeschäftsführer:

Dr. Stefan EBNER

APA – AUSTRIA PRESSEAGENTUR eG

Vorsitzender der Geschäftsführung:

Dr. Clemens PIG

Geschäftsführerin:

Karin THILLER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Vorsitzende:

Barbara TEIBER, MA

Bundesgeschäftsführer:

Karl DÜRTSCHER

GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich 25 Medien

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Eike-Clemens KULLMANN

Wirtschaftsbereichssekretär:

Mag. Edgar Wolf

Vorsitzender des Verhandlungsgremiums:

Alois FREITAG

Für den APA-Betriebsrat

APA-Betriebsratsvorsitzender:

Ing. Wolfgang CELEDA

TEIL III

ANHANG

ANHANG 1 GEHALTSSCHEMA 2021

ARTIKEL I

Gültig von 1. April 2021 bis 31. März 2022

ARTIKEL II

(1) Die Mindestgrundgehälter aller Verwendungsgruppen werden um 1,45 % bei Rundung auf den nächsten vollen Euro angehoben.

Die Quinquennien-Beträge werden in allen Verwendungsgruppen jeweils um 1,45 % angehoben.

Für Neueintritte ab 1. Jänner 2004 gilt:

Verwendungsgruppe I	€ 2.240,00
Verwendungsgruppe II	€ 2.446,00
Verwendungsgruppe III	€ 2.504,00
Verwendungsgruppe IV	€ 2.580,00
Verwendungsgruppe V	€ 2.924,00
Verwendungsgruppe VI	€ 3.621,00
Verwendungsgruppe VII	€ 4.858,00

(2) Für vor dem 1. Jänner 2004 begründete Dienstverhältnisse gilt die Umrechnung gem § 10 Übergangsbestimmungen des KV idF vom 1. Jänner 2004.

Verwendungsgruppe I	€ 2.399,00
Verwendungsgruppe II	€ 2.621,00

Verwendungsgruppe III	€ 2.683,00
Verwendungsgruppe IV	€ 2.765,00
Verwendungsgruppe V	€ 3.133,00
Verwendungsgruppe VI	€ 3.880,00
Verwendungsgruppe VII	€ 5.205,00

(3) Die Lehrlingseinkommen werden ebenfalls um 1,45 Prozent angehoben und wie folgt festgesetzt.

im 1. Lehrjahr	€ 753,00
im 2. Lehrjahr	€ 974,51
im 3. Lehrjahr	€ 1.302,05

(4) Die monatliche Entschädigung für Urlaubsaushilfen und Ferialangestellte entspricht dem Lehrlingseinkommen im 3. Lehrjahr.

(5) Die Nachtdienstzulage beträgt ab 1. April 2021 bis 31. März 2022 € 82,28 (€ 10,85 pro Stunde).

ANHANG 2 GEHALTSSCHEMA 2020

ARTIKEL I

Gültig von 1. April 2020 bis 31. März 2021

ARTIKEL II

(1) Die Mindestgrundgehälter aller Verwendungsgruppen werden um 2,4% bei Rundung auf den nächsten vollen Euro angehoben.

Die Quinquennien-Beträge werden in allen Verwendungsgruppen jeweils um 2,4 % angehoben.

Für Neueintritte ab 1. Jänner 2004 gilt:

Verwendungsgruppe I	€ 2.207,00
Verwendungsgruppe II	€ 2.411,00
Verwendungsgruppe III	€ 2.468,00
Verwendungsgruppe IV	€ 2.543,00
Verwendungsgruppe V	€ 2.882,00
Verwendungsgruppe VI	€ 3.569,00
Verwendungsgruppe VII	€ 4.788,00

(2) Für vor dem 1. Jänner 2004 begründete Dienstverhältnisse gilt die Umrechnung gem § 10 Übergangsbestimmungen des KV idF vom 1. Jänner 2004.

Verwendungsgruppe I	€ 2.364,00
Verwendungsgruppe II	€ 2.583,00
Verwendungsgruppe III	€ 2.644,00
Verwendungsgruppe IV	€ 2.725,00
Verwendungsgruppe V	€ 3.088,00
Verwendungsgruppe VI	€ 3.824,00
Verwendungsgruppe VII	€ 5.130,00

(3) Die Lehrlingsentschädigungen werden ebenfalls um 2,8 Prozent angehoben und wie folgt festgesetzt.

im 1. Lehrjahr	€ 742,24
im 2. Lehrjahr	€ 960,58
im 3. Lehrjahr	€ 1.283,44

(4) Die monatliche Entschädigung für Urlaubsaushilfen und Ferialangestellte entspricht der Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr.

(5) Die Nachtdienstzulage beträgt ab 1. April 2020 bis 31. März 2021 € 81,10 (Std. € 10,69 pro Stunde).

ANHANG 3 GEHALTSSCHEMA 2019

ARTIKEL I

Gültig von 1. April 2019 bis 31. März 2020

ARTIKEL II

(1) Die Mindestgrundgehälter aller Verwendungsgruppen werden um 2,8 % bei Rundung auf den nächsten vollen Euro angehoben.

Die Quinquennien-Beträge werden in allen Verwendungsgruppen jeweils um 2,8 % angehoben.

Für Neueintritte ab 1. Jänner 2004 gilt:

Verwendungsgruppe I	€ 2.155,00
Verwendungsgruppe II	€ 2.354,00
Verwendungsgruppe III	€ 2.410,00
Verwendungsgruppe IV	€ 2.483,00
Verwendungsgruppe V	€ 2.814,00
Verwendungsgruppe VI	€ 3.485,00
Verwendungsgruppe VII	€ 4.675,00

(2) Für vor dem 1. Jänner 2004 begründete Dienstverhältnisse gilt die Umrechnung gem § 10 Übergangsbestimmungen des KV idF vom 1. Jänner 2004.

Verwendungsgruppe I	€ 2.308,00
Verwendungsgruppe II	€ 2.522,00
Verwendungsgruppe III	€ 2.582,00
Verwendungsgruppe IV	€ 2.661,00
Verwendungsgruppe V	€ 3.015,00
Verwendungsgruppe VI	€ 3.734,00
Verwendungsgruppe VII	€ 5.009,00

(3) Die Lehrlingsentschädigungen werden ebenfalls um 2,8 Prozent angehoben und wie folgt festgesetzt.

im 1. Lehrjahr	€ 724,84
im 2. Lehrjahr	€ 938,07
im 3. Lehrjahr	€ 1.253,36

(4) Die monatliche Entschädigung für Urlaubsaushilfen und Ferialangestellte entspricht der Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr.

(5) Die Nachtdienstzulage beträgt ab 1. April 2019 bis 31. März 2020 € 79,20 (€ 10,42 pro Stunde).

APA AUSTRIA PRESSE AGENTUR REG.GEN.M.B.H.

Frau / Herrn
Mustermax

Gebührenfrei gemäß § 35
Geb. Gesetz u § 6 AngG

im Hause

MUSTER APA-BEZÜGEZETTEL IM SINNE § 10 GEHÄLTER (2) ÜBERGANGSBESTIMMUNG

Personalnummer:

Beruf:

Verwendungsgruppe:

Nächstes Quinquennium (10%):

Ihre Bezüge verändern sich ab 1. 1. 2004 wie folgt

	ALT	Ausgleichszahlung	NEU
tarifliches Mindestgrundgehalt:	1.620,00	115,71	1.735,71
Quinquennium:	180,10	12,86	192,96
Freiwillige Überzahlung:	181,00	12,93	193,93
IST-Gehalt:	1.981,10	141,50	2.122,60
Monatsbrutto (14*/15*):	1.981,10	141,50	2.122,60
Sonstiges:
Überstundenpauschale:	150,00	0,00	150,00

Wien, am 1. Dez. 2003

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

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

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

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

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

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

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

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

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

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

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

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

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



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at