KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeitnehmerInnen in Privatfernseh-sendern – ProSiebenSat.1 PULS 4 ATV Gruppe

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2026

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeitnehmerInnen in Privatfernsehsendern – ProSiebenSat.1 PULS 4 ATV Gruppe

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2026

WKO Telekom · Rundfunk

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den 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 Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Erhöhung der KV-Mindestgrundgehälter um 2,1 %
- Erhöhung der Lehrlingseinkommen um 3,0 %
- Anpassung bei Kilometergeld und Ansprüchen bei Dienstverhinderung
- Geltungsbeginn 1. Jänner 2026

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

Inhaltsverzeichnis

Seite

Kollektivvertrag

§ 1. Vertragspartner, Verweis, Geschlechtsneutralität, Geltungsbereich 6
§ 2. Geltungsbeginn und -dauer 6
§ 3. Arbeitszeit 6
§ 4. Sonderzahlungen 9
§ 5. Dienstreisen 9
§ 6. Anspruch bei Dienstverhinderung 11
§ 7. Erholungsurlaub 12
§ 8. Freizeitausgleich 12
§ 9. Jubiläumstage 12
§ 10. Verwendungsgruppen 12
§ 11. Mindestgrundgehälter 16
§ 12. Übergangsregelungen 16
§ 13. Verfall 17
Anhang 1 19

Impressum: Letzte Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeitnehmerInnen in Privatfernsehsendern – ProSiebenSat.1 PULS 4 ATV Gruppe

§ 1. Vertragspartner, Verweis, Geschlechtsneutralität, Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag (im Folgenden „KV" genannt) wird zwischen dem Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmungen, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, 1030 Wien, Alfred Dallinger Platz 1, andererseits abgeschlossen.

(2) Sofern durch einen Vertrag besondere Regelungen nicht vorgenommen sind, gilt das Angestelltengesetz (AngG), für Angestellte, die Tätigkeiten gemäß § 1 Journalistengesetz (JournG) ausüben, gilt darüber hinaus das JournG.

(3) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich auf ein Geschlecht verwiesen wird.

(4) Der Kollektivvertrag gilt

a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) fachlich: Für die in Anhang 1 aufgezählten Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmungen.

c) persönlich: Für Arbeitnehmer und Lehrlinge, ausgenommen sind

i. Geschäftsführer und

ii. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluss auf die Betriebsführung zusteht (§ 36 ArbVG).

§ 2. Geltungsbeginn und -dauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft.

(2) Erstmals wurde der Kollektivvertrag am 1. Jänner 2024 abgeschlossen. Für alle ab diesem Zeitpunkt neu begründeten Arbeitsverhältnisse ist der Kollektivvertrag unmittelbar anzuwenden. Für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Arbeitsverhältnisse ist der Kollektivvertrag mit 1. Jänner 2024 unter Berücksichtigung der Regelungen in § 12 anzuwenden.

(3) Beide Vertragspartner können den Kollektivvertrag unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist zum 30. 6. oder 31. 12. mittels eingeschriebenen Briefes kündigen.

(4) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Erneuerung bzw. die Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3. Arbeitszeit

I. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

II. Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Festgehalten wird, dass in jenen Betrieben, die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags unterliegen, eine Arbeitsleistung während der Wochenend- und Feiertagsruhe gemäß Punkt XII. Arbeitsruhegesetzverordnung (ARG-VO) zulässig ist.

(2) Die wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich in der Regel auf 5 Werktage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist in den einzelnen Kalenderwochen sofern gemäß Punkt XII. ARG-VO zulässig auf bis zu 5 beliebige Wochentage (Montag-Sonntag) zu verteilen.

(3) Die Einteilung erfolgt (sofern nicht anders vereinbart) durch einen Dienstplan aufgrund der betrieblichen Notwendigkeiten und ist dem Arbeitnehmer mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens 3 Wochen bekanntzugeben. Auf berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers ist nach Möglichkeit Bedacht zu nehmen.

(4) Dem Arbeitnehmer sind jedenfalls in einem (nicht rollierenden) Durchrechnungszeitraum von jeweils einem Kalenderquartal mindestens sechs Wochenenden als arbeitsfrei zu gewähren. Im Falle, dass ein Sonntag auf den Monatsersten fällt, zählt das Wochenende zu jenem Monat, in dem es begonnen hat.

Unter einem Wochenende sind in diesem Absatz die Tage Samstag und Sonntag zu verstehen, wobei der jeweilige Dienstbeginn ausschlaggebend ist. Von der obengenannten Regelung des Durchrechnungszeitraums zur Einschränkung der Wochenendarbeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat einzelvertraglich abgewichen werden.

(5) Wird an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann, sofern kein anderes Model der flexiblen Arbeitszeit vereinbart ist, die entfallende Arbeitszeit auf die anderen 4 Tage in der Woche verteilt werden, doch darf die tägliche Normalarbeitszeit in diesem Falle 9 Stunden nicht überschreiten.

(6) Von den Regelungen der Absätze 2-5 kann im Rahmen einer Schichtvereinbarung abgewichen werden.

III. Abrechnung Mehrarbeit & Überstunden

(1) Allfällige Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von einem Kalenderquartal ausgeglichen werden. Für ein allfälliges Zeitguthaben am Ende des Kalenderquartals gebührt dem Arbeitnehmer ein Zuschlag von 25%.

(2) Während des in Abs. 1 genannten Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt.

(3) Arbeitsleistungen innerhalb der Normalarbeitszeit sowie der Grundlohn für Überstundenleistungen bzw. Mehrarbeit werden 1 : 1 auf ein Zeitkonto gutgeschrieben. Zuschläge für Überstunden werden im jeweiligen auf die Leistung folgenden Monat ausbezahlt. Zuschläge für Mehrarbeitsstunden werden im jeweiligen auf das Ende des in Abs. 1 genannten Durchrechnungszeitraums folgenden Monat ausbezahlt.

(4) Besteht am Ende des in Abs. 1 genannten Durchrechnungszeitraumes ein Zeitguthaben, so kann dieses in den nächsten Durchrechnungszeitraum im Ausmaß der einfachen vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit übertragen werden. Diese übertragenen Stunden sind im Verhältnis 1 : 1 übertragbar und bis zum Ende des darauffolgenden Durchrechnungszeitraums zuschlagsfrei in Freizeit auszugleichen. Ein entsprechender Abbau der Zeitguthaben muss durch den Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen vorher angekündigt werden. Sind Stunden aus diesem Saldo bis zum Ende des zweiten Durchrechnungszeitraums nicht ausgeglichen, sind sie auszuzahlen. Besteht am Ende des Durchrechnungszeitraumes eine Zeitschuld, kann diese im Ausmaß der halben vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Sind Zeitschulden bis zum Ende des zweiten Durchrechnungszeitraums nicht ausgeglichen, sind sie vom Zeitkonto zu streichen.

IV. Sabbatical

(1) Ein Arbeitnehmer kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eine bezahlte Berufspause (Sabbatical) in Anspruch nehmen, sofern er in einem Arbeitsverhältnis steht, das zumindest 4 Jahre effektiv gedauert hat. Der Arbeitnehmer hat Beginn und Ausmaß des Sabbaticals 3 Monate im Vorhinein schriftlich zu beantragen. Kann ein Einvernehmen nicht erzielt werden, so ist unter Einschaltung des Betriebsrates eine Einigung anzustreben, in der die Interessen des Arbeitnehmers und die Betriebserfordernisse gegeneinander abzuwägen sind. Bei dieser Abwägung ist insbesondere auf bereits genehmigte Karenzierungen und Sabbaticals im selben Arbeitsbereich Bedacht zu nehmen.

(2) Ein Sabbatical besteht aus einer Anspar- und einer Freizeitphase, die zusammen die Rahmenzeit bilden. Für die Dauer der Rahmenzeit wird das monatliche Bruttogehalt im Verhältnis der Berufspause zur Rahmenzeit gekürzt. Variable Bezüge gebühren während der Ansparphase nach Anfall zur Gänze und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.

(3) Die Freizeitphase von 3 oder 6 Monaten kann nach folgenden Modellen vereinbart werden:

Freizeitphase in Monaten:	Bezugskürzung in Prozent während Rahmenzeit in Monaten:	
	10%	25%
3	30	12
6	60	24

(4) Die Rahmenzeit kann nur für volle Kalendermonate in Anspruch genommen werden. Die Freizeitphase darf erst nach Zurücklegung der gesamten Ansparphase angetreten werden.*) Sie ist ungeteilt zu konsumieren. Der Arbeitnehmer darf während der Freizeitphase nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(5) Wenn in das jeweilige Urlaubsjahr Zeiten der Freizeitphase fallen, dann gebührt ein Urlaubsanspruch in diesen Jahren in dem Ausmaß, das der Zeit der Ansparphase entspricht. Die Freizeitphase kann nur angetreten werden, wenn Resturlaube vergangener Jahre vollständig konsumiert sind.

(6) Die Sabbatical-Vereinbarung wird mit Beendigung oder Karenzierung des Arbeitsverhältnisses, mit Be-

ginn des Mutterschutzes oder mit Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes vorzeitig beendet. Bei Beendigung sind die einbehaltenen Bezugsteile 1 : 1 nachzuverrechnen bzw im Voraus bezahlte Bezugsteile 1 : 1 rückzuverrechnen. Der Einwand eines gutgläubigen Verbrauchs ist in diesem Fall ausgeschlossen.

(7) Auch die Freizeitphase wird (abgesehen von der Regelung bzgl des Urlaubsanspruches in Abs 5) für alle von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängigen Ansprüche angerechnet.

**) Für Sabbatical Vereinbarungen, die vor dem 1.1.2025 geschlossen wurden, gilt folgende Regelungen (KV 2024): „Die Freizeitphase darf erst nach Zurücklegung der Hälfte der Ansparphase angetreten werden."*

V. Schichtarbeit

Schichtarbeit iSd § 4a AZG kann durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden. In diesen Fällen kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

VI. Teilzeitbeschäftigung

(1) Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist das Monatsgrundgehalt durch 173 zu teilen.

(2) Bei Ansprüchen, die nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden – insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen – ist die regelmäßig geleistete und vergütete Mehrarbeit zu berücksichtigen. Mehrarbeit gilt dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Monate vor dem Abrechnungsmonat geleistet worden ist. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

(3) Mehrarbeit im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung wird gemäß AZG unter allfälliger Berücksichtigung der Regelungen in § 3 III abgerechnet.

VII. Überstunden / Nachtzuschlag /Sonn- & Feiertage

(1) Als Überstunde gilt jede angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst dann vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer festgesetzten täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

(3) Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50%.

(4) Für Überstunden, die in die Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr fallen bzw. an einem Sonn- oder Feiertag geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100%.

(5) Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundvergütung und einem Zuschlag. Die Grundstundenvergütung beträgt 1/150 des Monatsgrundgehalts.

(6) Für Arbeitsleistungen im Rahmen der Normalarbeitszeit, die in die Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr fallen gebührt ein Nachtzuschlag von 50%.

(7) Für Arbeitsleistungen im Rahmen der Normalarbeitszeit, die an Sonn- und Feiertagen erbracht werden, gebührt ein Zuschlag von 100%.

(8) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu bezahlen.

VIII. Arbeitsleistung am 24. 12. / 31. 12.

(1) Der 24. 12. und der 31. 12. gelten als arbeitsfrei.

(2) Wurde auf Ersuchen des Arbeitgebers an dem freien Tag eine Arbeitsleistung erbracht, gebührt als Ersatz für die nicht konsumierte Freistellung ein Zuschlag von 100% für die erbrachte Arbeitszeit.

IX. Rufbereitschaft

(1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich einvernehmlich verpflichtet, in seiner dienstfreien Zeit telefonisch erreichbar zu sein und je nach Vereinbarung entweder

a) über Aufforderung zumutbar zeitnah in den Betrieb zu kommen, um die Arbeit aufzunehmen oder
b) über Aufforderung online/telefonisch tätig zu werden oder
c) über Aufforderung online/telefonisch tätig zu werden und bei missglückter Problembehebung in den Betrieb zu kommen.

(2) In den Fällen a), b) und c) endet die Rufbereitschaft und die Arbeitszeit beginnt. Angefangene Arbeitsstunden werden im Fall des Abs 1 lit a auf die nächste Viertelstunde aufgerundet.

(3) Innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten darf in Summe an bis zu 30 Tagen (= 30 Dienste) Rufbereitschaft vereinbart werden. Maximal jedoch während zweier wöchentlicher Ruhezeiten pro Monat.

(4) Mit einer für die Rufbereitschaft gewährten Pauschale sind Arbeitsleistungen von bis zu 15 Minuten mit abgedeckt. Darüberhinausgehende Arbeitsleistungen sind gesondert zu vergüten. Die Höhe der für

die Rufbereitschaft zu gewährenden Pauschalen ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

X. Ruhepause, Ruhezeiten

(1) Der Arbeitgeber darf die tägliche Arbeitszeit, sofern diese mindestens 6 Stunden beträgt, einmalig pro Dienst durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden teilen. Diese Teilung ist nur in besonderen Fällen zulässig (z.B. im Rahmen einer Wahlberichterstattung, in Zusammenhang mit Dienstreisen, Sportübertragungen etc.) und bedarf einer Vorankündigungsfrist von zwei Wochen.

(2) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(3) Die Ruhezeit darf auf 8 Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Bei einer Verkürzung unter 10 Stunden ist dem Arbeitnehmer als weitere Ausgleichsmaßnahme am Folgearbeitstag eine zusätzliche unbezahlte Ruhepause im Ausmaß von 30 Minuten zu gewähren.

§ 4. Sonderzahlungen

(1) Allen Arbeitnehmern gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und ein 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration).

(2) Der Urlaubszuschuss ist spätestens am 30. 6. des Kalenderjahres auszubezahlen, die Weihnachtsremuneration spätestens am 30. 11.

(3) Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist das im Juni gebührende Monatsgrundgehalt (Lehrlingsentschädigung) zugrunde zu legen. Der Berechnung der Weihnachtsremuneration ist das im November gebührende Monatsgrundgehalt*) (Lehrlingsentschädigung) zugrunde zu legen.

(4) Bei der Berechnung des Monatsgrundgehalts sind insbesondere nicht zu berücksichtigen:

a) allfällige Zulagen
b) Überstunden
c) Überstundenpauschalen und
d) sonstige variable Gehaltsbestandteile wie insbesondere Prämien und Boni.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmern (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Bei wechselndem Arbeitszeitausmaß im Kalenderjahr (z.B. Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, Erhöhung oder Verminderung des Teilzeitausmaßes) werden Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss nach der im Kalenderjahr durchschnittlich vereinbarten Normalarbeitszeit berechnet. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen (zeitanteilige Mischberechnung).

(7) Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes ausbezahlt, so ist eine Nachberechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei eine eventuelle Differenz nachgezahlt wird, bzw. ein zu viel erhaltener Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

**) Hierbei handelt es sich nicht zwingend um das Grundgehalt gem § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG, sondern das monatliche Ist-Grundgehalt.*

§ 5. Dienstreisen

I. Begriff der Dienstreise

(1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seinen Dienstort verlässt, um Aufträge seines Arbeitgebers auszuführen, ohne dass es dadurch zu einer dauernden Veränderung des Dienstortes kommt. Ausgenommen sind Reisen zwischen ständigen Betriebsstätten des Arbeitgebers.

(2) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt der vertraglich vereinbarte Dienstort oder das Gemeindegebiet sowie eine Distanz von 12 Straßenkilometern ab der Grenze jener Gemeinde, in der sich der vereinbar-

te Dienstort befindet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23. Tätigkeiten innerhalb des Dienstortes sind nicht als Dienstreise iSd Abs 1 zu qualifizieren, wodurch auch keine Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 5 III gebührt.

(3) Eine Dienstreise beginnt, wenn sie von der ständigen Betriebstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur ständigen Betriebsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr zur Wohnung.

II. Anordnungsrecht

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt den Antrittsort, die Reisemittel und die Reiseroute der Dienstreise festzulegen.

(2) Die Wahl des Verkehrsmittels hat nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit zu erfolgen, dies unter Berücksichtigung der Arbeitszeit.

III. Aufwandsentschädigung

Bei im Auftrag des Arbeitgebers verrichteten Dienstreisen im Sinne von § 5 I wird eine Aufwandsentschädigung wie folgt gewährt:

(1) Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn, Flugzeug etc.) bzw. Leihwägen, werden die notwendigen Fahrtkosten durch den Arbeitgeber übernommen bzw. vergütet. Ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Verwendung des Privat-PKW des Arbeitnehmers vereinbart, dann gebührt dem Arbeitnehmer ein Kilometergeld. Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benutzung entstehenden Aufwandes.
Die Höhe des Kilometergeldes entspricht dem Kilometergeld gemäß § 26 EStG iVm § 10 Reisegebührenvorschrift 1955 idF BGBl. I Nr. 205/2022.
Über die dienstlich gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Quartals bzw. beim Ausscheiden der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vor Ablauf des Quartals, zu übergeben ist.

(2) Reiseaufwandsentschädigung
a) Taggeld im Inland: Das Taggeld dient zur Deckung der Ausgaben für die Verpflegung sowie aller mit der Reise verbundenen persönlichen Aufwendungen (ausschließlich der Fahrtkosten) und beträgt pro vollem Kalendertag € 26,40. Für Dienstreisen bis zu drei Stunden gebührt kein Taggeld. Für Dienstreisen von mehr als drei Stunden gebührt für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Taggeldes.
b) Nächtigungsgeld im Inland: Das Nächtigungsgeld in der Höhe von € 15,00 dient zur Deckung der Unterkunftskosten und des Frühstücks und entfällt dann, wenn ein angemessenes Quartier vom Arbeitgeber bereitgestellt wird oder die Kosten durch den Arbeitgeber nach Vorlage des Beleges vergütet werden.
c) Tag- und Nächtigungsgeld im Ausland: Die Höhe der Entschädigung wird mit jenen Beträgen festgesetzt, die sich aus den Reisegebührenvorschriften des Bundes (Auslandsreisesätze der Bundesbediensteten, Verordnung BGBl. 493/1993 idF BGBl. II Nr. 434/2001, Gebührenstufe 3) ergeben. Die in lit a) und b) dargestellten Grundsätze (Anspruch für Dienstreisen über drei Stunden, Zwölftelregelung, Kalendertagsregelung, Nächtigungsgeld oder Kostenvergütung) gelten auch für Auslandsdienstreisen.

(3) Freiwillige Trinkgelder werden nicht separat vergütet.

(4) Die Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei der Teilnahme an Veranstaltungen (z.B. Seminaren, Kursen, Tagungen, Meetings, etc.) ganz oder teilweise, sofern die Kosten der Nächtigung (Entfall Nächtigungsgeld) bzw. der Verpflegung (Entfall Taggeld) vom Arbeitgeber getragen werden.
Das Taggeld kann jeweils gekürzt werden, wenn folgende Mahlzeiten vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt oder bezahlt werden:

- Mittagessen: Kürzung des Taggelds um 50%
- Abendessen: Kürzung des Taggelds um 50%

Die Kürzung erfolgt nicht vom tatsächlichen Anspruch des Arbeitnehmers, sondern wird immer die Hälfte des maximalen Tagsatzes gekürzt.
Die in diesem Zusammenhang anfallenden Reisezeiten werden nach den in § 5 V geregelten Grundsätzen behandelt.

IV. Verminderte Reiseaufwandsentschädigung bei längeren Ortsabwesenheiten

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

(2) Bei einer Ortsabwesenheit von bis zu vier Wochen wird eine Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 5 III geleistet. Ist bei einer Dienstreise ein mehr als vierwöchiger ununterbrochener Aufenthalt an einem anderen Ort notwendig, besteht ab Beginn der fünften

Woche nur mehr ein Anspruch auf 50% der Reiseaufwandsentschädigung. Die Regelung gemäß § 5 III (2) (b) bleibt hiervon unberührt, das Nachtgeld gebührt ungekürzt.

(3) Bei Bestehen eines Betriebsrats ist dieser immer dann und jedenfalls vor Antritt der Reise zu informieren, wenn die Ortsabwesenheit länger als zwei Wochen dauert.

V. Reisezeiten

(1) Aktive Reisezeiten: Soweit der Arbeitnehmer während der Reisezeit eine Arbeitsleistung erbringt oder das KFZ selbst lenkt, sind diese Zeiten innerhalb der Normalarbeitszeit als Arbeitszeit zu entlohnen.

(2) Passive Reisezeiten sind Reisezeiten, die ein Arbeitnehmer ohne Erbringung einer Arbeitsleistung etwa als Beifahrer oder im Zug, Flugzeug etc. verbringt. Passive Reisezeiten während der Normalarbeitszeit sind als Arbeitszeit zu entlohnen. Für passive Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit kann der Vergütungs- oder Pauschalsatz durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(3) Wird keine abweichende Vereinbarung getroffen, ist die passive Reisezeit im Verhältnis 1 : 1 zu entlohnen.

VI. Dangerous missions

(1) Der Arbeitgeber hat bei vertraglichen Arbeitsleistungen, die mit besonderen Gefahren verbunden sein können (Kriege, politische Umwälzungen, Naturkatastrophen), folgende Verpflichtung: Soweit versicherbar ist auf Kosten des Arbeitgebers für die Dauer dieser Arbeitsleistung eine zusätzliche Versicherung zugunsten des Arbeitnehmers abzuschließen (insbesondere Unfallversicherung), die bei Invalidität oder Tod des Versicherten ihm selbst bzw. den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet ist, auszuzahlen ist.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über bestehende Versicherungen zu informieren, die einen gleichwertigen Versicherungsschutz bieten.

(3) Im Falle einer durch Krieg, Naturkatastrophen oder innenpolitischer Unruhe am Zielort der Dienstreise konkreten persönlichen Gefährdung ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ist jedoch vor Antritt nach Möglichkeit herzustellen.

VII. Verfall der Ansprüche

(1) Die Abrechnung sämtlicher Dienstreisen eines Kalendermonats hat spätestens zum Ende des auf den Abschluss der Dienstreise folgenden Kalendermonats durch Rechnungslegung zu erfolgen. Sämtliche Ansprüche auf Aufwandsentschädigungen gemäß § 5 verfallen, so die Rechnungslegung nicht innerhalb von 3 Monaten ab dem Zeitpunkt des Endes der Dienstreise erfolgt.

(2) Der Arbeitgeber hat nach Rechnungslegung die entsprechende Zahlung bis spätestens zum Ende des folgenden Monats zu tätigen. Gewährte Vorschüsse sind dabei gegenzurechnen.

§ 6. Anspruch bei Dienstverhinderung

(1) Gemäß § 8 Abs. 3 AngG behält der Arbeitnehmer den 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) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

a) eigener Eheschließung oder Verpartnerung: 3 Arbeitstage
b) Eheschließung oder Verpartnerung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Elternteils sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit/Verpartnerung auf einen Arbeitstag fällt: 1 Arbeitstag
c) Entbindung der Ehe- bzw. Lebenspartnerin bzw. eingetragenen Partnerin: 2 Arbeitstage
d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes, nicht aber bei Begründung/Wechsel eines Zweitwohnsitzes (Maximalanspruch pro Kalenderjahr): 2 Arbeitstage
e) Tod der Ehepartnerin / eingetragenen Partnerin bzw. des Ehepartners / eingetragenen Partners, Geschwister, Elternteils, Stief- bzw. Pflegeelternteils: 2 Arbeitstage
f) Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat: 2 Arbeitstage
g) Tod eines Kindes: 2 Arbeitstage
h) Tod der Großeltern- bzw. Schwiegerelternteils: 1 Arbeitstag

i) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit e) bis g), wenn der Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt: 1 weiterer Arbeitstag

j) Bei Eintritt des leiblichen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes in die Volkschule (1.Schulstufe): 1 Arbeitstag, für die Einschulung, sofern sie auf einen Arbeitstag fällt

k) Sofern ein Arztbesuch nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden kann, die tatsächlich notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes, wenn eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird. Der Arztbesuch soll tunlichst in Randzeiten erfolgen.

Ansprüche im Sinn der lit a), sowie lit c) bis h) bestehen auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt. Sie müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden. Der Eintritt eines derartigen Ereignisses ist dem Unternehmen nachzuweisen und, soweit möglich, vorher mitzuteilen.

§ 7. Erholungsurlaub

(1) Als Urlaubsjahr wird gem. § 2 Abs 4 UrlG das Kalenderjahr vereinbart.

(2) Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

§ 8. Freizeitausgleich

(1) Zusätzlich zum gesetzlichen Erholungsurlaub gebührt dem Arbeitnehmer ein zusätzlicher Freizeitausgleich von 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr (bei Teilzeitkräften aliquot). Die konkreten Bedingungen für die Konsumation des Freizeitausgleiches sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

(2) Der Zeitpunkt der Konsumation des Freizeitausgleiches ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, unter Rücksichtnahme auf betriebliche Bedürfnisse und Interessen des Arbeitnehmers.

(3) Verfall: Sofern nicht anders vereinbart verfällt der Freizeitausgleich bei Nicht-Konsumation mit Ende des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, sofern der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht am Verbrauch ungerechtfertigt verhindert wurde.

(4) Bei unterjährigem Beginn bzw. Ende des Arbeitsverhältnisses gebührt der Freizeitausgleich im aliquoten Ausmaß entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

(5) Für nicht konsumierten Freizeitausgleich gebührt keine Ersatzleistung.

§ 9. Jubiläumstage

(1) Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

- 5 Jahren ..... 1 Tag
- 10 Jahren ..... 3 Tage
- 15 Jahren ..... 5 Tage

einmalig als Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts ("Sonderurlaub“) gewährt.

(2) Der Zeitpunkt der Konsumation der Jubiläumstage ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, unter Rücksichtnahme auf betriebliche Bedürfnisse und Interessen des Arbeitnehmers.

(3) Die Jubiläumstage sind bei sonstigem Verfall innerhalb eines Jahres ab Entstehen des Anspruches zu konsumieren. Für nicht konsumierte Jubiläumstage gebührt keine Ersatzleistung.

§ 10. Verwendungsgruppen

I. Vordienstzeiten

(1) Maßgeblich relevante Vordienstzeiten liegen dann vor, wenn sie nach dem Inhalt der Tätigkeit der jeweiligen Verwendungsgruppe zugeordnet werden können. Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass der Arbeitnehmer diese Zeiten nach Nachfrage durch den Arbeitgeber beim Eintritt, jedoch spätestens drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses durch geeignete Dokumente (Dienstzeugnis, Sozialversicherungsdatenauszug etc.) nachweist. Erfolgt dies nicht binnen Frist sind diese Vordienstzeiten verfallen. Dabei sind jedenfalls nur Vordienstzeiten anrechenbar, die

im Zuge eines unselbständigen Arbeitsverhältnisses absolviert wurden.

(2) Maßgeblich relevante Tätigkeiten, die vor mehr als 8 Jahren erbracht wurden, sind nicht anzurechnen.

II. Einstufung/Vorrückung

(1) Grundsätze der Einstufung
Die angeführten Berufsbilder in den Verwendungsgruppen sind beispielhaft. Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner Tätigkeit in die entsprechende Verwendungsgruppe einzustufen. Bei der Einstufung in die Verwendungsgruppe ist der überwiegende Teil der durchgeführten Tätigkeiten maßgeblich.

(2) Vorgehensweise bei der Vorrückung in die nächsthöhere Verwendungsgruppenjahrstufe
Liegen die Voraussetzungen für eine Einstufung in nächsthöhere Stufe vor, hat die Einreihung in diese Verwendungsgruppenjahrstufe mit dem folgenden Monatsersten zu erfolgen. Eine allfällige Überzahlung muss betragsmäßig erhalten bleiben.

(3) Vorrückung bei Wechsel in eine höhere Verwendungsgruppe
Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt dem Arbeitnehmer zumindest das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Der Arbeitnehmer ist in die dem neuen Mindestgrundgehalt entsprechende Qualifikationsstufe einzureihen. Die Erhöhung kann auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden.

III. Verwendungsgruppenschema

Verwendungsgruppe A1

Bezeichnung:
Inhaltliche Tätigkeiten in den Bereichen der Erstellung von redaktionellen oder kreativen Inhalten

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die mit der Erstellung von redaktionellen oder kreativen Inhalten befasst sind, mit sehr geringer Verantwortung, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit nur geringes Vorwissen benötigen, für deren Tätigkeit nur geringer Einschulungsbedarf besteht und die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen sowie Arbeitnehmer im kaufmännischen, und administrativen Bereich, mit eingeschränktem Verantwortungsbereich, die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen. Hierzu zählen insbesondere:

- Back Office Manager:in

Verwendungsgruppe A2

Bezeichnung:
Selbständige inhaltliche Tätigkeiten in den Bereichen der Erstellung von redaktionellen oder kreativen Inhalten

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die Arbeiten in den Bereichen der Erstellung von redaktionellen oder kreativen Inhalten selbständig verantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit Fachkenntnisse und praktische Erfahrung benötigen, für deren Tätigkeit Einschulungsbedarf besteht. Hierzu zählen insbesondere:

- Redakteur:in
- Moderator:in
- Editor/Cutter
- Project Manager

Verwendungsgruppe A3

Bezeichnung:
Selbstverantwortliche inhaltliche Tätigkeiten in den Bereichen der Erstellung von redaktionellen oder kreativen Inhalten

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die schwierige Arbeiten in den Bereichen der Erstellung von redaktionellen oder kreativen Inhalten selbstverantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit umfangreiche überdurchschnittliche Fachkenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrung benötigen. Hierzu zählen insbesondere:

- Leitung / Head of
- Chef vom Dienst
- Sendungsverantwortliche:r Redakteur:in

Verwendungsgruppe B1

Bezeichnung:
Inhaltliche oder technische Tätigkeiten in den Bereichen der Programmplanung und -produktion

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten in den Bereichen der Programmplanung und -produktion befasst sind, mit sehr geringer Verantwortung, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit nur geringes Vorwissen benötigen, für deren Tätigkeit nur geringer Einschulungsbedarf besteht und die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen sowie Arbeitnehmer im kaufmännischen, und administrativen Bereich, mit eingeschränktem Verantwortungsbereich, die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen und, die ausschließlich im regelmäßigen Dienst tätig sind. Hierzu zählen insbesondere:

- Assistant Sound Engineer
- Junior Sound Engineer

Verwendungsgruppe B2

Bezeichnung:
Selbständige inhaltliche oder technische Tätigkeiten in den Bereichen der Programmplanung und -produktion

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die Arbeiten in den Bereichen der Programmplanung und -produktion selbständig verantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit Fachkenntnisse und praktische Erfahrung benötigen, für deren Tätigkeit Einschulungsbedarf besteht. Hierzu zählen insbesondere:

- (Senior) Sound Engineer
- (Senior) Bildmischer:in / Bildtechniker:in
- Channel & On Air Manager / Broadcast Schedule Manager
- Maske
- Disponent:in

Verwendungsgruppe B3

Bezeichnung:
Selbstverantwortliche inhaltliche oder technische Tätigkeiten in den Bereichen der Programmplanung und -produktion

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer die schwierige Arbeiten in den Bereichen der Programmplanung und -produktion selbstverantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit umfangreiche überdurchschnittliche Fachkenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrung benötigen. Hierzu zählen insbesondere:

- Director
- Leitung / Head of

Verwendungsgruppe C1

Bezeichnung:
Inhaltliche oder technische Tätigkeiten in den Bereichen der Programmorganisation und -service sowie Technik und Distribution

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die mit einfachen Tätigkeiten in den Bereichen der Programmorganisation und -service sowie Technik oder Distribution befasst sind, mit sehr geringer Verantwortung, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit nur geringes Vorwissen benötigen, für deren Tätigkeit nur geringer Einschulungsbedarf besteht und die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen sowie Arbeitnehmer im kaufmännischen, und administrativen Bereich, mit eingeschränktem Verantwortungsbereich, die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen. Hierzu zählen insbesondere:

- Junior Content Manager
- Media Manager

Verwendungsgruppe C2

Bezeichnung:
Selbständige inhaltliche oder technische Tätigkeiten in den Bereichen der Programmorganisation und -service sowie Technik und Distribution

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die Arbeiten in den Bereichen Programmorganisation und -service sowie Technik und Distribution selbständig verantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit nur Fachkenntnisse und praktische Erfahrung benötigen, für deren Tätigkeit Einschulungsbedarf besteht. Hierzu zählen insbesondere:

- Broadcast System Engineer
- Sendetechniker:in
- Project Manager / Product Manager

Verwendungsgruppe C3

Bezeichnung:
Selbstverantwortliche inhaltliche oder technische Tätigkeiten in den Bereichen Programmorganisation und -service sowie Technik und Distribution

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die schwierige Arbeiten in den Bereichen Programmorganisation und -service sowie Technik und Organisation selbstverantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit umfangreiche überdurchschnittliche Fachkenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrung benötigen. Hierzu zählen insbesondere:

- Leitung / Head of
- Director
- Produktionsleiter:in

Verwendungsgruppe D1

Bezeichnung:
Inhaltliche oder kaufmännische Tätigkeiten in den Bereichen der Vermarktung und dem Verkauf von Werbezeiten und -produkten

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die mit einfachen Tätigkeiten in den Bereichen der Vermarktung und dem Verkauf von Werbezeiten und -produkten befasst sind, mit sehr geringer Verantwortung, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit nur geringes Vorwissen benötigen, für deren Tätigkeit nur geringer Einschulungsbedarf besteht und die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen sowie Arbeitnehmer im kaufmännischen, und administrativen Bereich, mit eingeschränktem Verantwortungsbereich, die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen. Hierzu zählen insbesondere:

- Junior Key Account Manager

Verwendungsgruppe D2

Bezeichnung:
Selbständige inhaltliche oder kaufmännische Tätigkeiten in den Bereichen der Vermarktung und dem Verkauf von Werbezeiten und -produkten

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die Arbeiten in den Bereichen der Vermarktung und dem Verkauf von Werbezeiten und -produkten selbständig verantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit nur Fachkenntnisse und praktische Erfahrung benötigen, für deren Tätigkeit Einschulungsbedarf besteht. Hierzu zählen insbesondere:

- Key Account Manager
- (Senior) Project Manager
- (Senior) Research / Pricing Manager
- Campaign Manager

Verwendungsgruppe D3

Bezeichnung:
Selbstverantwortliche inhaltliche oder kaufmännische Tätigkeiten in den Bereichen der Vermarktung und dem Verkauf von Werbezeiten und -produkten

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die schwierige Arbeiten in den Bereichen der Vermarktung und dem Verkauf von Werbezeiten und -produkten selbstverantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit umfangreiche überdurchschnittliche Fachkenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrung benötigen. Hierzu zählen insbesondere:

- Director
- Head of

Verwendungsgruppe E1

Bezeichnung:
Einfache Tätigkeiten in den kaufmännischen und administrativen Bereichen

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die mit einfachen Tätigkeiten in den kaufmännischen und administrativen Bereichen befasst sind, mit sehr geringer Verantwortung, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit nur geringes Vorwissen benötigen, für deren Tätigkeit nur geringer Einschulungsbedarf besteht und die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen sowie Arbeitnehmer im kaufmännischen, und administrativen Bereich, mit eingeschränktem Verantwortungsbereich, die ihre Tätigkeit im Wesentlichen auf Anordnung ausführen. Hierzu zählen insbesondere:

- Junior Communication Manager
- Contact Manager
- First Level Support
- Office Manager

Verwendungsgruppe E2

Bezeichnung:
Selbständige inhaltliche oder organisatorische Tätigkeiten in den kaufmännischen und administrativen Bereichen

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die Arbeiten in den kaufmännischen und administrativen Bereichen selbständig verantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit Fachkenntnisse und praktische Erfahrung benötigen, für deren Tätigkeit Einschulungsbedarf besteht. Hierzu zählen insbesondere:

- (Senior) Project Manager
- HR Business Partner
- (Junior) Legal Counsel
- Accountant

Verwendungsgruppe E3

Bezeichnung:
Selbstverantwortliche inhaltliche oder organisatorische Tätigkeiten in den kaufmännischen und administrativen Bereichen

Tätigkeitsmerkmale:
Arbeitnehmer, die schwierige Arbeiten in den kaufmännischen und administrativen Bereichen selbstverantwortlich ausführen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit umfangreiche überdurchschnittliche Fachkenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrung benötigen. Hierzu zählen insbesondere:

- Leitung / Head of, Director
- Chief Accountant
- Senior Controller

IV. Ferialarbeitnehmer

(1) Ferialarbeitnehmer sind Schüler oder Studenten, die zumeist während ihrer Ferienzeit (höchstens 3 Monate pro Kalenderjahr) oder in einer ausbildungsfreien Zeit vor/nach Abschluss einer Ausbildung (z.B. Zeitraum zwischen Schulbesuch und Präsenzdienst) im Betrieb arbeiten. Sie sind in den Betrieb eingegliedert, weisungsgebunden und der Kontrolle des Arbeitgebers unterworfen.
Es gebührt ein Gehalt in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr, nach erfolgreicher Reifeprüfung in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr.

(2) Wird das Ferialarbeitsverhältnis nicht im Ausmaß von 40 Wochenstunden vereinbart, ist die Vergütung entsprechend des Stundenausmaßes zu aliquotieren.

§ 11. Mindestgrundgehälter

I. Tabelle Mindestgrundgehälter

im Verwendungsgruppenjahr	A1	A2	A3	B1	B2	B3
1. bis 2. Jahr	2.205,23	2.469,86	2.741,55	2.189,33	2.452,04	2.721,77
3. bis 5. Jahr	2.447, 81	2.741,55	3.043,11	2.430,15	2.721,77	3.021,16
6. bis 9. Jahr	2.692,58	3.015,70	3.347,42	2.673,17	2.993,95	3.323,28
10. bis 14. Jahr	2.934,92	3.287,11	3.648,69	2.913,75	3.263,40	3.622,38
ab dem 15. Jahr	3.169,70	3.550,08	3.940,59	3.146,85	3.524,47	3.912,18
im Verwendungsgruppenjahr	**C1**	**C2**	**C3**	**D1**	**D2**	**D3**
1. bis 2. Jahr	2.215,84	2.481,73	2.754,72	2.226,43	2.493,61	2.767,90
3. bis 5. Jahr	2.459,57	2.754,72	3.057,74	2.471,34	2.767,90	3.072,37
6. bis 9. Jahr	2.680,93	3.002,64	3.332,94	2.693,77	3.017,00	3.348,88
10. bis 14. Jahr	2.922,21	3.272,89	3.632,90	2.936,20	3.288,55	3.650,28
ab dem 15. Jahr	3.214,43	3.600,18	3.996,19	3.229,82	3.617,40	4.015,31
im Verwendungsgruppenjahr	**E1**	**E2**	**E3**			
1. bis 2. Jahr	2.226,43	2.493,61	2.767,90			
3. bis 5. Jahr	2.471,34	2.767,90	3.072,37			
6. bis 9. Jahr	2.693,77	3.017,00	3.348,88			
10. bis 14. Jahr	2.936,20	3.288,55	3.650,28			
ab dem 15. Jahr	3.229,82	3.617,40	4.015,31			

II. Lehrlingseinkommen

Lehrlinge haben Anspruch auf ein monatliches Lehrlingseinkommen in folgender Mindesthöhe:

- im 1. Lehrjahr: ..... € 855,64
- im 2. Lehrjahr: ..... € 1.123,03
- im 3. Lehrjahr: ..... € 1.443,90
- im 4. Lehrjahr: ..... € 1.657,81

Absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie. Diese einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg € 150 und bei ausgezeichnetem Erfolg € 300.

III. Aufrechterhaltung der Überzahlungen

Im Falle einer Erhöhung der Mindestgrundgehälter gem. §11 I werden allenfalls bestehenden Überzahlungen in euromäßiger Höhe (centgenau) aufrechterhalten.

§ 12. Übergangsregelungen

(1) Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrags bereits bestehende Arbeitsverhältnisse gilt der 1. 1. 2024 als Umstiegsstichtag und ist der Kollektivvertrag ab diesem Zeitpunkt anzuwenden. Mit diesem Umstiegsstichtag sind sämtliche Arbeitnehmer in die gemäß dieses Kollektivvertrages geltende Mindestgehaltstabelle zu überführen.

(2) Die Überführung in die Mindestgehaltstabelle gem. § 11 I. erfolgt nach folgenden Maßgaben:

- Arbeitnehmer sind gemäß ihrer Tätigkeit in das Verwendungsgruppenschema zuzuordnen.
- Die Einstufung erfolgt in das nächsthöhere kollektivvertragliche Mindestgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe. Steht kein höherer Betrag in der entsprechenden Verwendungsgruppe zur Verfügung, hat die Einstufung in die höchste Stufe der entsprechenden Verwendungsgruppe zu erfolgen. Allfällige Erhöhungen des kollektivvertraglichen Mindestgehalts werden auf bestehende Überzahlungen angerechnet.
- Sollte das bisher zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt höher sein als das höchste kollektivvertragliche Mindestgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe, so ist trotzdem in die höchste Stufe einzustufen. Die Differenz zwischen dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt und dem neuen kollektivvertraglichen Mindestgehalt wird als „Reformbetrag" ausgewiesen und gebührt zusätzlich zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt.
- Bei der Ermittlung des bisher zustehenden kollektivvertraglichen Mindestgehalts ist jenes kollektivvertragliche Mindestgehalt heranzuziehen, dass dem

Arbeitnehmer mit 1. 1. 2024 auf Basis der bisher für ihn geltenden Rechtsvorschriften zustehen würde.

- Die tatsächlich gewährten Monats-IST-Gehälter bleiben unverändert, auch wenn es durch die Überführung zu einer Änderung der anwendbaren Normalarbeitszeit kommt.

(3) Im Fall der Erhöhung der Mindestgrundgehälter gem. § 11 I sind die Reformbeträge erst ab 1. 1. 2026 im gleichen Ausmaß zu erhöhen.

(4) Bei der Überführung in diesen Kollektivvertrag entsteht kein neuer Vorrückungsstichtag. Es ist jeweils der laufende Vorrückungsstichtag weiterhin anzuwenden. Fällt die Überführung mit einer Vorrückung zusammen, so ist zuerst die Vorrückung vorzunehmen, und danach die Überführung.

(5) Jene Arbeitnehmer, die bis zum 31. 12. 2025 einen Anspruch auf Jubiläumsgeld auf Basis der bisher für sie geltenden Rechtsvorschriften erwerben würden, erhalten das Jubiläumsgeld nach den bisherigen Rechtsvorschriften, unabhängig von der Überführung in den gegenständlichen Kollektivvertrag.

(6) Arbeitnehmer, die sich zum Umstiegsstichtag in einer aufrechten Beschäftigung befinden, die vor dem 1. 9. 2023 begonnen hat, erhalten als Ausgleich für die anhaltende Teuerungswelle eine einmalige Teuerungsprämie/Mitarbeiterprämie (§ 124b Z 447 EStG bzw. § 49 Abs. 3 Z 30 ASVG) idH von EUR 2.500 netto, die spätestens am Ende des 1. Quartals 2024 fällig wird. Für Arbeitnehmer in Teilzeit wird wie folgt aliquotiert: Sofern die vereinbarte Normalarbeitszeit mehr als 50% der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit beträgt, gebührt die volle Teuerungsprämie, andernfalls nur 50% der Teuerungsprämie. Arbeitnehmer, die sich zum Auszahlungszeitpunkt in einem karenzierten Dienstverhältnis befinden, erhalten die Teuerungsprämie aliquotiert zur aktiven Beschäftigung im Jahr 2024 (volle Monate) nach Ende ihrer Karenzierung ausbezahlt (nur in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen). Etwaige vom Arbeitgeber im 4. Kalenderquartal 2023 gewährten Teuerungsprämien werden – unabhängig von deren Auszahlungszeitpunkt – auf die oben genannte Teuerungsprämie vollständig angerechnet.
Keinen Anspruch auf die Teuerungsprämie haben Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis bereits vor dem Umstiegsstichtag gekündigt (unabhängig ob von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber) wurde oder vor dem Umstiegsstichtag eine einvernehmliche Auflösung abgeschlossen wurde. Weiters besteht kein Anspruch für Arbeitnehmer, die durch die Überführung in diesen Kollektivvertrag eine Erhöhung im Ist-Gehalt von mehr als 7,5% erhalten.

(7) Rechtsansprüche der Arbeitnehmer, die sich auf Grund des Umstiegs ergeben, verfallen mangels Geltendmachung mit Ablauf von drei Jahren.

§ 13. Verfall

Sofern im Kollektivvertrag nichts Abweichendes geregelt ist, müssen sämtliche wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens innerhalb von 3 Monaten ab Fälligkeit bei sonstigem Verfall schriftlich beim Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer/in geltend gemacht werden.

Wien, 19. 11. 2025

FACHVERBAND DER TELEKOMMUNIKATIONS- UND RUNDFUNKUNTERNEHMUNGEN

Gerhard HAIDVOGEL
Obmann

Mag. Helga TIEBEN
Geschäftsführerin

Für die ProSiebenSat.1 PULS 4 ATV Gruppe

DI Bernhard ALBRECHT
Geschäftsführer

DI (FH) Thomas GRUBER
Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Barbara TEIBER, MA
Vorsitzende

Mario FERRARI
Bundesgeschäftsführer

Mag. Edgar WOLF
Wirtschaftsbereichssekretär

Für den Betriebsrat der ProSiebenSat.1 PULS 4 ATV Gruppe

Christoph WOSKA-KIEFMANN
Betriebsratsvorsitzender

ANHANG 1

ProSiebenSat.1 PULS 4 GmbH
ATV Privat TV GmbH & Co KG
ATV Privat TV GmbH
PULS 4 TV GmbH & Co KG
PULS 4 TV GmbH

Sowie sämtliche Rechtsnachfolger der oben genannten Unternehmen.

NOTIZEN

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at

Familienname | Vorname | Titel | geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers/inter/offen

- ☐ Angestellte:r
- ☐ Arbeiter:in
- ☐ Zeitarbeitskraft

- ☐ Lehrling Lj
- ☐ Schüler:in
- ☐ Student:in

- ☐ freier Dienstvertrag
- ☐ geringfügig beschäftigt
- ☐ Werkvertrag
- ☐ Zweitmitgliedschaft

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni | Branche | Gehaltshöhe brutto | GPA-Beitritt MM.JJJJ

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni | PLZ | Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)
Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC | Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**
Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter **www.oegb.at/datenschutz**) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum | Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname | Vorname | Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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 regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene 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.

Familienname | Vorname | Titel

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer | E-Mail

Berufsbezeichnung | Betrieb

Datum/Unterschrift

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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.

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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