

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die bei österreichischen Tages- und
Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben
sowie redaktionellen digitalen Angeboten
angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten
und Dienstnehmer des technisch-redaktionellen
Dienstes
inklusive Gesamtvertrag für Ständig Freie
Mitarbeiter**

GÜLTIG AB 1. JUNI 2013

STAND AB 1. JUNI 2023



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 bei

österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes
inklusive Gesamtvertrag für Ständig Freie Mitarbeiter

GÜLTIG AB 1. JUNI 2013

STAND AB 1. JUNI 2023

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 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

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die Tarifgehälter werden um 8,6 % bei Rundung auf den nächsten vollen Eurobetrag erhöht
- Die Summen der bisherigen Quinquennienbeträge werden um 8,6 % bei Rundung auf den nächsten vollen Eurobetrag erhöht
- Die Honorierung von Textbeiträgen, Bildbeiträgen und Videobeiträgen wird im Durchschnitt um 10 % erhöht

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Präambel	7	§ 37a Sabbatical	27
§ 1 Vertragspartner	7	§ 38 Krankheit	28
§ 2 Sondervereinbarungen	7	§ 39 Vertretung	29
§ 3 Räumlicher Geltungsbereich	7	§ 40 Jubiläumsgeld	29
§ 4 Fachlicher Geltungsbereich	7	§ 41 Kündigung	29
§ 5 Persönlicher Geltungsbereich	8	§ 42 Abfertigung	30
§ 6 Redakteure	8	§ 43 Leistungen an die Hinterbliebenen im To- desfall	31
§ 7 Redakteursaspiranten	8	§ 44 Altersversorgung	31
§ 7a PraktikantInnen	9	§ 45 Bildschirmarbeit	32
§ 8 Technisch-redaktioneller Dienst	10	§ 46 Anwendung des Journalistengesetzes	32
§ 9 Dienstvertrag, Dienstzettel	10	§ 47 Haftung nach dem Mediengesetz	32
§ 10 Änderung der Verwendung	11	§ 47a Differenzanspruch bei Ausgliederung so- wie Austritt aus dem VÖZ	32
§ 11 Personalvorschläge	11	§ 47b Übergangsbestimmungen	33
§ 12 Arbeitszeit	11	§ 48 Schlichtungsstelle	33
§ 12a Teilzeit	12	§ 49 Kündigung des Vertrages	33
§ 12b Gleitzeit	12	§ 50 Laufzeit des Vertrages	33
§ 13 Wöchentliche Ruhezeit	12	§ 51 Inkrafttreten des Vertrages	33
§ 14 Arbeitsfreie Tage	12		
§ 15 Nebentätigkeiten	13	Anhänge	
§ 15a Nachvertragliches Konkurrenzverbot (Konkurrenzklausele)	13	<i>Anhang zu § 4:</i> Ordentliche und außerordentliche VÖZ-Mitglie- der (Stand: 19. Mai 2022)	35
§ 16 Weitergabe von Originalbeiträgen und Nachrichten	13	<i>Anhang zu § 7:</i> Empfehlung Mentoring-Programm	37
§ 17 Urheberrechtliche Bestimmungen	14	<i>Anhang zu § 9:</i> Muster Bezügezettel	38
§ 17a Persönlichkeitsrechte	15	<i>Anhang A zu § 20:</i> Umstufungstabelle zur Übergangsbestimmung ..	39
§ 18 Begriffsbestimmungen zum Entgelt	15	<i>Anhang B zu § 20:</i> Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus an- deren KVen nach Dienstjahren, Stand 1. 7. 2013 .	40
§ 19	16	<i>Anhang C zu § 20:</i> Rechenbeispiele Umstufung	42
§ 20 Gehalt	16	<i>Anhang A zu § 21:</i> Anstellung freier journalistischer Mitarbeiter gem § 21.1.d	45
§ 21 Anrechnung von Vordienstzeiten	17	<i>Anhang B zu § 21:</i> Rechenbeispiele:	45
§ 22 Anrechnung von Karenzzeiten und Zeiten einer Familienzeit	18	<i>Anhang zu § 24:</i> Rechenbeispiel ÜZ-15	46
§ 22a Familienzeit	19	<i>Anhang zu § 26.3 (Fußnote):</i> Beispiele mit Echtzahlen	46
§ 23 Quinquennium	19	<i>Anhang zu § 26a.3:</i> Beispiel „arbeitsfreie Zeiträume“	47
§ 24 Weihnachtsgeld	20	<i>Anhang zu § 27.2:</i> Beispiel Feiertagsarbeit	48
§ 25 Urlaubsgeld	20	<i>Anhang zu § 37a:</i> Erläuterndes Beispiel: Sabbatical – Ansparen von Zeitguthaben bei Teilzeitbeschäftigten	48
§ 26 Regelung für Überstunden	21		
§ 26a Regelung für Mehrarbeitsstunden bei teil- zeitbeschäftigten Arbeitskräften	21		
§ 27 Arbeit an Sonn- und Feiertagen	22		
§ 27a Nachtarbeit	22		
§ 27b Rufbereitschaft	23		
§ 27c Keine Kumulierung von Zuschlägen	23		
§ 28 Honorare für außervertragliche Beiträge ..	23		
§ 29 Pauschalierung von Einzelvergütungen ...	23		
§ 30 Gerätepauschale	23		
§ 31 Dienstreisen	24		
§ 31a Reisezeit	24		
§ 32 Trennungskosten	24		
§ 33 Geltendmachung von Ansprüchen	25		
§ 34 Urlaub	25		
§ 35 Freistellung für Ausbildungszwecke	26		
§ 36 Freizeit zur Regelung von Familienangele- genheiten	26		
§ 37 Unbezahlter Urlaub	26		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Tarifgehälter, Tarifpositionen und Punktation 2023		§ 9 Fälligkeit	<u>52</u>
Punktation und Tarifgehälter, gültig ab 1. 6. 2023	<u>49</u>	§ 10 Urheberrechtliche Bestimmungen	<u>52</u>
Gesamtvertrag		§ 11 Beendigung der Zusammenarbeit	<u>54</u>
§ 1 Geltungsbereich	<u>51</u>	§ 12 Informations- und -Kontrollrecht des Betriebsrates	<u>54</u>
§ 2 Honorare	<u>51</u>	§ 13 Kündigung des Vertrages	<u>54</u>
§ 3 Honorare für Textbeiträge	<u>51</u>	§ 14 Inkrafttreten	<u>55</u>
§ 4 Honorare für Bildbeiträge	<u>52</u>	Information	
§ 5 Honorare für Videobeiträge	<u>52</u>	Presseausweis	<u>59</u>
§ 6 Abstandshonorar	<u>52</u>		
§ 7 Infrastrukturpauschale	<u>52</u>		
§ 8 Reisen im Rahmen einer Beauftragung	<u>52</u>	<i>Impressum: Letzte Umschlagseite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für die bei Österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes

GÜLTIG AB 1. JULI 2013,

STAND 1. JUNI 2023

Präambel

Soweit in diesem Kollektivvertrag und seinen Anhängen personenbezogene Bezeichnungen nur in männ-

licher Form verwendet werden, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise.

§ 1 Vertragspartner

1. Vertragspartner dieses Kollektivvertrages sind:
Der Verband Österreichischer Zeitungen und die Gewerkschaft GPA.

des Gesetzes vom 11. Februar 1920, StGBI Nr 88, über die Rechtsverhältnisse der Journalisten (JournG) und des Bundesgesetzes vom 11. Mai 1921, BGBl Nr 292, über den Dienstvertrag der Privatangestellten (AngG) in deren geltender Fassung.

2. Soweit durch diesen Vertrag besondere Regelungen nicht vorgenommen sind, gelten die Bestimmungen

§ 2 Sondervereinbarungen

1. Sondervereinbarungen jedweder Art zwischen einzelnen Dienstgebern und einzelnen Dienstnehmern, einzelnen Dienstgebern und Betriebsrat sowie sogenannte Hausvereinbarungen und Betriebsübungen jedweder Art werden, soweit sie für die Dienstnehmer günstiger sind, durch diesen Vertrag nicht berührt.

2. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Dienstverträge oder Vereinbarungen jeder Art weder aufgehoben noch beschränkt werden. Verträge oder Vereinbarungen sind demnach nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind. Günstigere Regelungen sind nach Tunlichkeit schriftlich zu belegen.

§ 3 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für das Gebiet der Republik Österreich.

§ 4 Fachlicher Geltungsbereich

1. Dieser Kollektivvertrag gilt für alle mit der Produktion von Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten (zB Online-Portalen und mobilen Diensten) befassten Betriebe ordentlicher und außerordentlicher VÖZ-Mitglieder. Eine Liste aller ordentlichen und außerordentlichen VÖZ-Mitglieder ist im Anhang als Anhang

zu § 4 dieses Kollektivvertrages enthalten und wird beim Bundeseinigungsamt jährlich aktualisiert hinterlegt)¹.

2. Tageszeitungen im Sinne dieses Kollektivvertrages sind Zeitungen, die mindestens viermal wöchentlich erscheinen; publizieren Tageszeitungen an einzelnen Wochentagen gesonderte Ausgaben (zB Sonntagszei-

¹ Überdies wird eine laufend aktualisierte Fassung der Liste sowohl von der GPA unter der URL www.journalistengewerkschaft.at sowie vom VÖZ unter der URL www.voez.at bereitgestellt.

tung), gelten diese hinsichtlich aller arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages als Tageszeitungen.

3. Wochenzeitungen im Sinne dieses Kollektivvertrages sind Verlagserzeugnisse, auf welche folgende Merkmale zutreffen:

- a) Erscheinungsweise: mindestens 24-mal im Jahr;
- b) Druckauflage: mindestens 5.000 Stück je Nummer; erscheint neben einem derartigen Verlagsobjekt im gleichen Verlag ein Objekt mit niedrigerer Auflage, unterliegen die dort tätigen Redakteure ebenfalls den Bestimmungen des Kollektivvertrages.

4. Redaktionelle digitale Angebote sind digital veröffentlichte bzw öffentlich zugängliche Nachrichtenangebote, die ein mit Tages- oder Wochenzeitungen vergleichbares Angebot bereitstellen.

5. Dieser Kollektivvertrag gilt ferner für in Österreich hergestellte und gegen Entgelt abgegebene Presseerzeugnisse, die nicht seltener als monatlich periodisch erscheinen und aufgrund ihres Inhalts über den Kreis der reinen Fachpresse hinausreichen, vorwiegend der politischen, gesellschaftlichen, allgemein wirtschaftlichen und kulturellen Information und Meinungsbildung dienen.

§ 5 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Redakteure (§ 6) und Redakteursaspiranten (§ 7) sowie für Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes (§ 8), wenn sie in einem Dienstverhältnis zu einem Medium gemäß

§ 4 stehen (§ 2 Abs 1 Z 3 AngG). Eingeschlossen sind ins Ausland entsendete für inländische Unternehmen tätige Dienstnehmer.

§ 6 Redakteure

Als Redakteur gilt, wer kreativ an der Erstellung des redaktionellen Teils von Medien regelmäßig in der Weise mitwirkt, dass er/sie

- Inhalte sammelt, sichtet, ordnet, diese auswählt und veröffentlichungsreif bearbeitet; und/oder

- mit eigenen Beiträgen zur Berichterstattung und Kommentierung im Unternehmen beiträgt.

Redakteur/innen sind unter Anrechnung der Verdienstzeiten gem § 21 in die Tariftabelle für Redakteur/innen einzuordnen. Fotografen gelten als Redakteure.

§ 7 Redakteursaspiranten

1. Wer zur Vorbereitung und Ausbildung für den Beruf eines Redakteurs in einem Dienstverhältnis zu einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmen steht, ist Redakteursaspirant.

2. Die redaktionsinterne Ausbildungszeit für Redakteursaspiranten beträgt maximal 24 Monate. Während der Ausbildungszeit ist als Voraussetzung für die spätere Übernahme als Redakteur das Journalisten-Kolleg oder ein anderes gleichwertiges Journalistentraining zu absolvieren; dem gleichzuhalten ist ein schon vor dem Eintritt in den Verlag erfolgtes Training dieser Art. Eine bis auf sechs Monate verkürzte Dauer der Ausbildung ist zu vereinbaren, wenn aufgrund nachgewiesener journalistischer Vorkenntnisse oder eines facheinschlägigen Studiums gewährleistet ist, dass der Umfang der Ausbildung in kürzerer Zeit vermittelt werden kann. Insbesondere kann die Ausbildung auch dann verkürzt werden, wenn der Aspirant/die Aspirantin bereits ein einschlägiges journa-

listisches Training erfolgreich beendet hat. Praktika im selben Unternehmen sowie in einem durch Beteiligung (§ 228 Abs 1 UGB) verbundenen Unternehmen sind auf die Aspirantenzeit anzurechnen, wobei die Mindestzeit von sechs Monaten nicht unterschritten werden kann. Bei einer Unterbrechung der Ausbildung, zB durch Schwangerschaft, Wehrdienst oder Zivildienst, verlängert sich die Ausbildungszeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

3. Ein dem Journalisten-Kolleg gleichwertiges Journalistentraining hat folgende Kriterien zu erfüllen:

- a) Die Ausbildung hat das journalistische Handwerk, Fach- und Hintergrundwissen sowie Ethik und die gesellschaftliche Aufgabe des Journalismus zu vermitteln. Sie muss die Bereiche Recherche, Nachrichtenwerte, Darstellungsformen, Online-Formate, Sprache, Textdramaturgie, visueller Journalismus, Medienrecht, Arbeitsrecht, Medienlandschaft, Medienpolitik, Medienforschung, Medienwirtschaft,

Demokratie, Verfassung und Wirtschaft umfassen. Die Vermittlung kann auch durch Einzel-Workshops in zum Journalisten-Kolleg analogem Umfang erfolgen.

- b) Der Anbieter des Trainings muss als solcher staatlich anerkannt (zB Universität oder FH bzw natürliche Personen mit Lehrbefugnis an einer solchen Einrichtung) oder durch Erklärung der Sozialpartner als gleichwertiger Anbieter anerkannt worden sein.
- c) Verlagsinterne Ausbildungseinrichtungen müssen mit externen Institutionen gemäß lit b) kooperieren. Die praktische Ausbildung muss mindestens im Chronik/Lokalressort und zwei weiteren Ressorts erfolgen, wobei jedes dieser drei Ressorts mindestens drei Monate² durchlaufen werden muss.

4. Der Dienstgeber trägt die Ausbildungskosten für die erforderliche Absolvierung des Journalisten-Kollegs oder ein anderes gleichwertiges Journalistentraining während des Dienstverhältnisses und gewährt die nötige Freistellung im Ausmaß von bis zu zehn Wochen für die gesamte Ausbildung unter Beibehaltung des kollektivvertraglichen Entgeltanspruches. Die Vereinbarung der Rückerstattung von Ausbildungskosten zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ist ausschließlich für den Fall dienstnehmerseitiger Kündigung, unberechtigten vorzeitigen Austritts des Dienstnehmers, berechtigter Entlassung und dienstnehmerseitiger Nichtannahme des Angebotes auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Abschluss der Aspirantenzeit zulässig. Die Höhe des Rückforderungsanspruches und deren Aliquotierung in Abhängigkeit zur Bindungsdauer richten sich nach der gem § 2d AVRAG zu

gestaltenden Vereinbarung, wobei die maximale Bindungsdauer drei Jahre beträgt.

5. Wird der Redakteursaspirant spätestens nach Ablauf der zweijährigen Ausbildungszeit als Redakteur angestellt, so ist er als Redakteur im 3. Redakteursjahr einzustufen.

6. Das Dienstverhältnis des Redakteursaspiranten endet spätestens mit dem Ende der Ausbildungszeit durch Zeitablauf. Das Recht, das Dienstverhältnis unter Beachtung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und Termine zu beenden, bleibt auch während des befristeten Zeitraumes aufrecht. Redakteursaspiranten, die nicht als Redakteure weiterbeschäftigt werden, sind mindestens 3 Monate vor Ablauf der Aspirantenzeit schriftlich davon zu verständigen.

7. Redakteursaspiranten dürfen weder unbegleitete Wochenend- oder Nachtdienste noch sonst eine redaktionelle Letztverantwortung³ (zB Druckfreigabe von Texten) übertragen werden, auch nicht vertretungsweise.

8. In jeder Redakteursaspirantenvereinbarung ist ein erfahrener Redakteur zu benennen, der ihn als Mentor während der gesamten Aspirantenzeit zu betreuen hat, wobei dem Mentor entsprechend Zeit einzuräumen ist.⁴

9. Der Verband Österreichischer Zeitungen wird der GPA jährlich anlässlich der Tarifverhandlungen die Gesamtzahl der bei ordentlichen und außerordentlichen Mitgliedern beschäftigten AspirantInnen bekannt geben.

§ 7a PraktikantInnen

Journalistische Praktika sind befristete Dienstverhältnisse von maximal zwei Monaten, die der Ausbildung dienen. Soweit facheinschlägige Studienordnungen Praktika mit längerer Dauer vorschreiben, sind auch befristete Dienstverhältnisse von mehr als zwei Monaten, die zur Erfüllung dieser Studienordnung eingegangen werden, journalistische Praktika im Sinne dieser Bestimmung.

Mehrmalige Praktika in einem Medienbetrieb sind nicht zulässig, es sei denn, die jeweilige Studienordnung sieht Mehrfachpraktika vor.

Tätigkeiten journalistischer PraktikantInnen dürfen die Tätigkeiten von Redakteursaspiranten nicht überschreiten. Journalistische Praktika werden auf die Redakteursaspirantenzeit im selben Unternehmen sowie in einem durch Beteiligung (§ 228 Abs 1 UGB) verbundenen Unternehmen angerechnet.

Die Entlohnung journalistischer Praktika ist in der Tariftabelle festgelegt.

² Bei verkürzter Aspirantenzeit jeweils entsprechend kürzer.

³ Das heißt: Jeder Text eines Redakteursaspiranten muss von einem Redakteur abgenommen werden.

⁴ Die Empfehlung für Mentoring-Programme befindet sich im Anhang zu § 7

§ 8 Technisch-redaktioneller Dienst

Als Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes (TRD) gilt, wer an der Produktion des redaktionellen Teils eines Mediums bei Anordnung, Gestaltung und Umbruch mitwirkt (zum Beispiel Print- oder Online-Layouter, -Grafiker, -Bildbearbeiter oder Cutter).

Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes sind unter Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 21 in die Tariftabelle für den technisch-redaktionellen Dienst einzuordnen.

§ 9 Dienstvertrag, Dienstzettel

1. Jede Anstellung eines Dienstnehmers (§§ 6 bis 8) ist mittels schriftlichem Dienstvertrag oder Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG zu vollziehen. Insoweit Vereinbarungen im Dienstvertrag dem Journalistengesetz oder anderen Gesetzen widersprechen oder deren Bestimmungen einschränken, sind solche Vereinbarungen in diesen Punkten (teil-)nichtig.

2. Dieses Schriftstück muss insbesondere enthalten:

- a) die Benennung des Mediums des Verlages, bei dem der/die DienstnehmerIn beschäftigt wird;
- b) die Bezeichnung des gewöhnlichen Arbeitsortes, wobei aufgrund des Berufsbildes mit wechselnden Einsatzorten zu rechnen ist;
- c) die genaue Bezeichnung des Arbeitsgebietes (Ressort), in welchem sich der Dienstnehmer zu betätigen hat; der Dienstnehmer kann auch für mehrere Ressorts verpflichtet werden;
- d) die tarifliche Einstufung;
- e) Festlegungen betreffend die Bezüge (§§ 18, 20, 23):
 - e.a. Tarifgehalt,
 - e.b. kollektivvertraglicher Mindestbezug (Tarifgehalt zuzüglich zustehender Quinquennien),
 - e.c. Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt) (der kollektivvertragliche Mindestbezug oder ein frei vereinbartes höheres Gehalt zuzüglich gewährter monatlicher Zulagen),
 - e.d. Entgelte, welche keinen Bestandteil des Ist-Gehaltes (festen Monatsgehaltes) bilden,
 - e.e. Entgelte, welche keinen Bestandteil des Gesamtmonatsbezuges bilden;
- f) Festlegung betreffend die Anrechnung von:
 - f.a. Dienstzeit, Dienstjahren (§ 18.5),
 - f.b. Vordienstzeiten (§ 21),
 - f.c. Urlaubsvordienstzeiten (§ 34);
- g) die Urlaubsansprüche;
- h) die Kündigungsfrist, soweit sie über die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages hinausgeht;
- i) Sondervereinbarungen im Sinne der Bestimmungen des § 2.

3. a) Jede Änderung des Dienstvertrages ist schriftlich festzuhalten.

b) Der Dienstnehmer erhält bei jeder Veränderung seiner Bezüge einen Bezügezettel (Muster siehe **Anhang zu § 9**), der folgende Angaben enthalten muss:

- b.a. Tarifgehalt,
- b.b. Quinquennien,
- b.c. kollektivvertraglicher Mindestbezug,
- b.d. regelmäßige Zulagen (Pauschalbeträge) nach § 18.3,
- b.e. Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt).

Unveränderte Positionen bleiben unerwähnt.

4. Wird ein solcher Dienstvertrag, Dienstzettel oder Bezügezettel nicht oder nur unvollständig ausgestellt, so kann sich der Dienstnehmer an die Schlichtungsstelle (§ 48) wenden, welche zur Entscheidung über die Frage, ob ein Dienstvertrag, Dienstzettel oder Bezügezettel auszustellen ist bzw vollständig oder unvollständig im Sinne dieser Bestimmungen ausgestellt wurde, berufen ist. Aus der Tatsache der Anrufung der Schlichtungsstelle darf dem Dienstnehmer kein materieller oder sonstiger Nachteil erwachsen.

Übergangsbestimmung und Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer im Sinne des § 20

Für Dienstnehmer, die am 30. 6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, sowie für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer im Sinne des § 20 gilt:

Diesen Dienstnehmern ist anlässlich der Umstufung gemäß den Übergangsbestimmungen zu § 20.2 ein neuer Bezügezettel auszuhändigen, in dem neben den Punkten gemäß § 9 Absatz 2.e) auch

- a) die ÜZ-U (vgl Übergangsbestimmungen und Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer zu § 20.2) und
- b) die ÜZ-15 (vgl Übergangsbestimmungen zu § 24 und § 25)

ausgewiesen sind. Die ÜZ-U ist unter Absatz 2.e.c (Bestandteil des Ist-Gehaltes) gesondert auszuweisen, die

ÜZ-15 ist unter Absatz 2.e.d (kein Bestandteil des Ist-Gehaltes) gesondert auszuweisen.

§ 10 Änderung der Verwendung

Wird der Dienstnehmer in der Folge dauernd wesentlich anders als vereinbart eingesetzt, so ist die ursprüngliche Abmachung in einer der tatsächlichen Verwendung Rechnung tragenden Form jeweils schriftlich zu ergänzen. Eine andere Verwendung im obigen Sinn muss einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festgelegt werden. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so sind dem Dienstnehmer

im Einvernehmen mit dem Chefredakteur angemessene andere Verwendungen anzubieten. Bei anderen Verwendungen im Sinne obiger Bestimmungen darf eine Verringerung des Monatsgehalts (kollektivvertraglicher Mindestbezug oder frei vereinbartes höheres Gehalt) nicht eintreten. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist dieser bei geplanten Änderungen der Verwendung frühzeitig zu informieren.

§ 11 Personalvorschläge

Der Betriebsrat ist berechtigt, dem Unternehmen Vorschläge zur Personalaufstockung gemäß § 98 ArbVG zu unterbreiten.

Bei Neueinstellungen sind bisher beschäftigte, entsprechend qualifizierte ständige freie Dienstnehmer bevorzugt heranzuziehen.

§ 12 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden, soweit sich aus den folgenden Absätzen nichts anderes ergibt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf tunlichst⁵ zusammenhängende Tage zu verteilen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, mittels einer Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Das Ausmaß und die Lage der täglichen Normalarbeitszeit sowie der täglichen Arbeitspausen sind in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

2. Schluss-, Nacht- und Wochenenddienste und Rufbereitschaft sind mindestens zwei Wochen im Voraus festzulegen.

3. In einzelnen Wochen⁶ eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitarbeitskräfte auf bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden nicht überschreitet. Die Durchrechnungszeiträume sind 1. Jänner bis 30. Juni und 1. Juli bis 31. Dezember. Davon abweichende Lagen der Durchrechnungszeiträume sind mit dem Betriebsrat mit einem Vorlauf von vier Wochen zu vereinbaren.

Dienstnehmer haben das Recht, Zeitguthaben als Zeitausgleich in Form geblockter Freizeit, und zwar in ganzen Tagen oder einzelnen oder mehreren Wochen, abzubauen. Der jeweilige Zeitraum ist zu vereinbaren.

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichene Stunden werden, vorbehaltlich § 12b, als Überstunden gemäß § 26 ausbezahlt.

4. Bei Arbeiten nach Dienstplan ist die Lage der Normalarbeitszeit (§ 19c Abs 1 AZG), unter Bedachtnahme auf die berücksichtigungswürdigen Interessen des Dienstnehmers, mindestens vier Wochen im Vorhinein festzulegen. Bei Änderung der Normalarbeitszeitlage ist auf berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers Rücksicht zu nehmen.

Machen unvorhergesehene Ereignisse (zB kurzfristige Dienstübernahme aufgrund von Krankheit) eine kurzfristige Änderung des Dienstplans erforderlich, sind wichtige, berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers bei der Änderung des Dienstplans zu beachten.

5. Dienstnehmern ist eine schriftliche Auflistung der im vergangenen Monat geleisteten Arbeitsstunden zugänglich zu machen. In dieser Auflistung sind Normalarbeitsstunden, Mehr- und Überstunden sowie aufgrund einer Durchrechnung noch nicht eindeutig zuordenbare Stunden gesondert anzuführen.

⁵ Erläuterung: Ziel ist die zusammenhängende Fünftagewoche als Regelfall.

⁶ Die Formulierung „in einzelnen Wochen“ bezeichnet planbare Wochen mit erhöhtem Arbeitsaufwand, zB Großereignisse wie Olympische Spiele, Wahlen in den USA, Salzburger Festspiele oder Viennale.

6. a) Wenn in einer Woche sechs Tage gearbeitet werden, gelten die am sechsten Tag geleisteten Stunden als Überstunden. Das Anordnen einer Arbeitszeit von weniger als fünf Stunden am sechsten Tag ist nicht zulässig. Der Dienstnehmer hat das Recht, anstelle der Überstundenentlohnung für Arbeit am sechsten Tag innerhalb eines Monats ab Entstehen unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuschlages Zeitausgleich zu nehmen. Sofern dieser Zeitausgleichsanspruch der Höhe nach hinreichend ist (allenfalls unter Berücksichtigung anderer Zeitguthaben), hat der Dienstnehmer das Recht, Zeitausgleich in Form eines ganzen Tages geblockt zu nehmen.

b) Das vorgenannte Recht des Dienstnehmers besteht nur, sofern nicht dringende Produktionserfordernisse

aufgrund außergewöhnlicher Ereignisse entgegenstehen.

c) Unter außergewöhnlichen Ereignissen sind nicht planbare Ereignisse von überdurchschnittlich großem öffentlichem Interesse zu verstehen.

d) Wird innerhalb eines Monats kein Zeitausgleich konsumiert, wird das Überstundenentgelt (Überstundengrundlohn plus Zuschläge) mit der übernächstfolgenden Gehaltsabrechnung ausbezahlt.

e) Wird an sechs Tagen einer Woche gearbeitet, beträgt die wöchentliche Ruhezeit zumindest 36 Stunden, ansonsten ergibt sich die wöchentliche Ruhezeit aus § 12 Absatz 1.

§ 12a Teilzeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit die durch diesen Kollektivver-

trag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 12.1) unterschreitet.

§ 12b Gleitzeit

Gleitzeitvereinbarungen über Betriebsvereinbarung sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zulässig und können auch von § 12.3 abweichen.

Bei einzelvertraglichen Gleitzeitvereinbarungen (§ 4b Abs 2, 2. Alternative AZG) beträgt die Gleitzeitperiode maximal sechs Monate und Gleitzeitguthaben können im Ausmaß von bis zu einer Woche in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden.

Die Regelungen der §§ 12.6 und 26a können durch allfällige Gleitzeitvereinbarungen nicht außer Kraft gesetzt werden. Innerhalb einer Gleitzeitperiode sind die Mehrarbeitszuschläge von Teilzeitkräften zu berücksichtigen, die sich nach jeweils drei Monaten (§ 19d Abs 3b Z 1 AZG, § 26a.1 dieses Kollektivvertrages) ergeben.

§ 13 Wöchentliche Ruhezeit

1. Der Dienstgeber kann die wöchentliche Ruhezeit unter Beachtung der Schranken des Arbeitsruhegesetzes (ARG) und der Arbeitsruhegesetz-Verordnung (vgl Punkt XII der Anlage zur Verordnung) unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Blattes und der Bedürfnisse des Dienstnehmers im Einvernehmen festlegen.

2. Sollte der Dienstnehmer in Ausnahmefällen während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt werden, hat er/sie einen nach § 9 Abs. 1 ARG entgeltpflichtigen Anspruch auf Ersatzruhe im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.⁷

§ 14 Arbeitsfreie Tage

1. Der Dienstnehmer hat an den gesetzlichen Feiertagen (§ 7 Abs 2 ARG) sowie zusätzlich am 24. und 31. Dezember (die gesetzlichen Feiertage sowie der 24. und der 31. Dezember zusammen nachfolgend: „arbeitsfreie Tage“) Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden unter Fort-

zahlung des Entgelts, die spätestens um 2 Uhr des arbeitsfreien Tages beginnen muss.

2. Die Zulässigkeit von Arbeit an arbeitsfreien Tagen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Feiertagsruhe, welche auf den 24. und

⁷ Beispiel: Samstag 24 Uhr Dienstende, Montag 9 Uhr Dienstantritt. Die wöchentliche Ruhezeit ist auf 33 Stunden verkürzt. Daher: Anspruch auf 3 Stunden Ersatzruhe gemäß § 6 ARG. Die in der wöchentlichen Ruhezeit von 21 Uhr bis 24 Uhr geleisteten Stunden sind Überstunden und sind daher gemäß § 26.3 wie folgt zu entlohnen: 21–22 Uhr 50% Zuschlag, 22–24 Uhr 100% Zuschlag (Nachtüberstunden).

den 31. Dezember sinngemäß anzuwenden sind, insbesondere nach dem Arbeitsruhegesetz und der Arbeitsruhegesetz-Verordnung. Demgemäß hat der Dienstnehmer, der während eines arbeitsfreien Tages beschäftigt wird, zusätzlich zum Feiertagsentgelt (§ 9 Abs 1 ARG) Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt.

3. Der Anspruch auf arbeitsfreie Tage soll vom Dienstgeber grundsätzlich in natura, kann aber auch durch Geldablöse oder durch beide Formen in einem Verhältnis zueinander abgegolten werden, wenn der arbeitsfreie Tag aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden konnte.

4. Für den 24. und den 31. Dezember gelten folgende Sonderbestimmungen:

a) Unaufschiebbare Arbeit an diesen Tagen ist auf das mindestmögliche Ausmaß zu beschränken und basiert auf freiwilliger Zustimmung von DienstnehmerInnen. Können nicht ausreichend freiwillige DienstnehmerInnen gefunden werden, erfolgt die Einteilung durch Dienstordnung unter Bedachtnahme auf berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers und unter Einbeziehung des Betriebsrates.

b) Wird ein Dienstnehmer am 24. bzw 31. Dezember beschäftigt, so gilt abweichend von Punkt 2 weiters Folgendes: Der Dienstnehmer hat zusätzlich zum Feiertagsentgelt

a) Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt und

b) Anspruch auf einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag.

§ 15 Nebentätigkeiten

1. Ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des eigenen Unternehmens ist den Dienstnehmern jede bezahlte oder unbezahlte Betätigung gleicher oder ähnlicher Art für andere Unternehmen untersagt, wenn der Dienstgeber an der Unterlassung dieser Betätigung ein berechtigtes Interesse hat. Eine Verweigerung ist konkret zu begründen. Schriftstellerische Tätigkeit für nicht-periodische Publikationen ist nicht an die Zustimmung des Unternehmens gebunden. Veröffentlichungen in privaten Social-Media-Profilen und nicht-kommerziellen Blogs, die nicht in Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten entstehen, sind nicht an die Zustimmung des Unternehmens gebunden, soweit sie außerhalb der Dienstzeit vorgenommen werden und die Treuepflicht des Dienstnehmers gegenüber dem Dienstgeber nicht verletzen.

2. Die Zustimmung darf bei Teilzeitkräften nur verweigert werden, wenn es sich um eine Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen handelt oder die Tätigkeit mit der Blattlinie unvereinbar ist oder dadurch das Ansehen des Medienunternehmens gefährdet wird oder ein Einfluss von aus der Nebenbeschäftigung resultierenden Interessen im Sinne des Pkt 10 des Ehrenkodex für die österreichische Presse auf die Berichterstattung naheliegt. Eine Verweigerung ist konkret zu begründen.

3. Der Widerruf in dieser Hinsicht generell erteilter Zustimmungen kann nur unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Ende eines jeden Monats erfolgen.

§ 15a Nachvertragliches Konkurrenzverbot (Konkurrenzklausele)

Nachvertragliche Konkurrenzverbote (Konkurrenzklausele) sind nur hinsichtlich Dienstnehmern wirksam, die von strategischer Bedeutung für das Unternehmen sind. Ein nachträgliches Konkurrenzverbot

(Konkurrenzklausele) darf nicht so gefasst sein, dass ein Dienstnehmer gezwungen wäre, in eine berufs-fremde Sparte überzuwechseln.

§ 16 Weitergabe von Originalbeiträgen und Nachrichten

1. Die Weitergabe von Originalbeiträgen, die von Dienstnehmern geleistet wurden, ist an deren schriftliche Zustimmung gebunden, die auch im Rahmen des Dienstvertrages erfolgen kann.

2. Bei Weitergabe von nicht veröffentlichten Nachrichten einer Zeitung hat der Dienstnehmer die schriftliche Zustimmung des Unternehmers, einzeln oder generell, einzuholen. Die Einholung der Zustimmung entfällt,

wenn im Einzelfall nachgewiesen werden kann, dass dem eigenen Verlag aus der Weitergabe der Nachrichten kein Nachteil erwächst.

3. Der Widerruf einer generell erteilten Zustimmung kann jedoch nur unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Ende eines jeden Monats, wenn es aber das dringende Interesse des Unternehmens erfordert, jederzeit erfolgen.

4. Verstöße gegen diese Bestimmungen berechtigen im Falle des Absatzes 1 den Dienstnehmer zur vorzeiti-

gen Auflösung des Dienstverhältnisses, im Falle des Absatzes 2 den Dienstgeber zur fristlosen Entlassung.

§ 17 Urheberrechtliche Bestimmungen

1. Umfang der Rechtsübertragung

Der Verlag erwirbt das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich uneingeschränkte Recht, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die Dienstnehmer in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten aus dem Dienstverhältnis erworben haben, vom Zeitpunkt der Rechtsentstehung an, zu nutzen. Dieses Recht umfasst die Befugnis des Verlages, die Werke und Leistungen in jedem Medium des Verlages in körperlicher Form zu nutzen und in unkörperlicher Form öffentlich wiederzugeben, sofern der jeweilige Dienstvertrag nichts anderes vorsieht.

Die Bewilligung umfasst auch die Nutzung innerhalb einer Redaktionsgemeinschaft sowie bei Mantellieferung und sonstiger vergleichbarer redaktioneller Zusammenarbeit.

Die Einräumung erstreckt sich insbesondere auf:

- a) – das Vervielfältigungsrecht gemäß § 15 UrhG,
– das Verbreitungsrecht gemäß § 16 UrhG,
– das Senderecht gemäß § 17 UrhG und
– das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführungsrecht gemäß § 18 UrhG,
– das Zurverfügungstellungsrecht gemäß § 18a UrhG,
- b) – das Recht zur branchenüblichen Bearbeitung (gemäß § 21 Abs 1 letzter Satz UrhG) einschließlich der Datenbanknutzung, Verfilmung und Übersetzung,
- c) – das Recht am Sammelwerk § 6 UrhG und an Datenbankwerken § 40f UrhG.

2. Urheberpersönlichkeitsrechte

Die Urheberpersönlichkeitsrechte des Dienstnehmers an seinen Beiträgen bleiben unberührt, insbesondere das Recht, Entstellungen und Bearbeitungen zu verbieten, die geeignet sind, seine berechtigten geistigen Interessen am Beitrag zu beeinträchtigen.

Das Recht des Verlages, am Werk selbst und an dessen Titeln sowie den Bildtexten die branchenüblichen Veränderungen vorzunehmen, bleibt jedoch unberührt.

3. Übertragung der Nutzungsrechte durch den Verlag auf Dritte

Der Dienstnehmer räumt dem Verlag das Recht ein, die in Absatz 1 genannten Rechte auch durch Dritte unter Übertragung der entsprechenden Nutzungsrechte im In- und Ausland nutzen zu lassen, soweit hierdurch nicht offensichtlich die geistigen Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt werden.

Der Verlag hat den Dienstnehmer von der Übertragung der Nutzungsrechte – sofern zumutbar im Vorhinein – unverzüglich zu informieren.

4. Nutzung des Urheberrechts durch den Dienstnehmer

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses darf der Dienstnehmer unbeschadet der Rechte des Verlages über seine Werke (Leistungen) ohne Einwilligung des Verlages weiter verfügen, wenn seit dem Erscheinen mindestens ein Jahr vergangen ist.

5. Rückrufsrecht

Übt der Verlag das Recht gemäß den Absätzen 1 und 3 nicht oder nur unzureichend aus und werden dadurch berechnete Interessen des Dienstnehmers erheblich verletzt, so kann dieser das Nutzungsrecht frühestens sechs Monate nach Ablieferung des Werkes schriftlich zurückrufen. Dies gilt nicht, wenn die Nichtausübung oder die unzureichende Ausübung überwiegend auf Umständen beruht, deren Behebung dem Dienstnehmer zuzumuten ist.

Der Rückruf kann erst erklärt werden, nachdem der Dienstnehmer dem Verlag unter Ankündigung des Rückrufs eine angemessene Frist, die nicht mehr als drei Monate zu betragen braucht, zur Ausübung der Rechte gemäß den Absätzen 1 und 3 bestimmt hat.

Der Bestimmung der Frist bedarf es nicht, wenn die Ausübung der Rechte gemäß den Absätzen 1 und 3 dem Verlag unmöglich ist oder von ihm verweigert wird oder wenn durch die Gewährung einer Frist überwiegende Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt werden.

Dem Verlag verbleibt stets ein einfaches Nutzungsrecht.

Der Dienstnehmer darf nach erfolgtem Rückruf seine Rechte nur verwerten, wenn dies den berechtigten Interessen des Verlages nicht abträglich ist.

6. Vergütungsregelung

Die Nutzung der nach Absatz 1 eingeräumten Rechte in Bereichen, für die der Dienstnehmer nach Maßgabe seines Dienstvertrages tätig ist, erfolgt vergütungsfrei, ebenso die Nutzung des Archivs für interne Zwecke des Verlages oder zum persönlichen Gebrauch Dritter.

Die Erteilung der Genehmigung zur Nutzung der erschienenen Beiträge für Pressespiegel zum Zwecke der eigenen Medienbeobachtung (reprographisch und elektronisch) an Dritte gilt als Teil der Erstnutzung und ist gegenüber dem Dienstnehmer vergütungsfrei,

sofern sie nicht ohnehin von Gesetzes wegen vergütungsfrei ist.

Der Dienstnehmer hat in folgenden Fällen der Nutzung der in Absatz 1 eingeräumten Rechte durch den Verlag – auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses – Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung:

- a) für die öffentliche Wiedergabe der Beiträge in unkörperlicher Form mit Ausnahme der Werbung für den Verlag,
- b) für die Übertragung von Nutzungsrechten an Dritte gemäß Absatz 3 mit Ausnahme von Mantellieferun-

gen und sonstiger vergleichbarer redaktioneller Zusammenarbeit (zB regelmäßige Lieferung von Teilen von Tageszeitungen wie Wirtschaftsteil, Wochenendbeilage) innerhalb eines Monats ab erstmaligem Erscheinen,

- c) für die Nutzung von Textbeiträgen des Dienstnehmers in anderen Objekten desselben Verlages, auf die sich der Dienstvertrag nicht erstreckt.

Die Vergütung beträgt das jeweils gültige Honorar für Textbeiträge gemäß Tarifvertrag.

§ 17a Persönlichkeitsrechte

1. Überzeugungsschutz

Redakteure und Redakteursaspiranten haben das Recht, ihre Mitarbeit an der inhaltlichen Gestaltung von Beiträgen oder Darbietungen, die ihrer Überzeugung in grundsätzlichen Fragen oder den Grundsätzen des journalistischen Berufes widersprechen, zu verweigern, es sei denn, dass ihre Überzeugung der im Sinn des § 25 Mediengesetz veröffentlichten grundlegenden Richtung des Mediums widerspricht. Die technisch-redaktionelle Bearbeitung von Beiträgen oder Darbietungen anderer und die Bearbeitung von Nachrichten dürfen nicht verweigert werden. Aus

einer gerechtfertigten Weigerung darf Redakteuren und Redakteursaspiranten kein Nachteil erwachsen.

2. Schutz namentlich gezeichneter Beiträge

Wird ein Beitrag oder eine Darbietung in einer den Sinngehalt betreffenden Weise geändert, so darf die Veröffentlichung unter dem Namen des Erstellers nur mit seiner Zustimmung geschehen. Der Angabe des Namens des Erstellers ist die Bezeichnung mit einem von ihm bekanntermaßen gebrauchten Decknamen oder Zeichen gleichzuhalten.

§ 18 Begriffsbestimmungen zum Entgelt

1. Tarifgehalt

Als solches wird das im Tarifvertrag festgelegte Mindestgehalt jener tariflichen Gruppe und Stufe, in die der Dienstnehmer eingereiht ist, bezeichnet.

2. Kollektivvertragliches Mindestgehalt

Dieser besteht aus dem Tarifgehalt zuzüglich der zustehenden Quinquennien.

3. Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt)

Darunter ist zu verstehen: Der kollektivvertragliche Mindestbezug oder ein frei vereinbartes höheres Gehalt, das aus dem KV-Mindestbezug zuzüglich regelmäßig gewährter monatlicher Zulagen (Pauschalbeiträge) besteht. Überstundenentgelt nach Anfall, Entschädigung für nicht konsumierte arbeitsfreie Tage, Spesenvergütungen, Trennungskosten, Altersvorsorge und sonstige Kostenersätze bilden keinen Bestandteil des Ist-Gehaltes (festen Monatsgehaltes).

3a. Normallohn:

Alle im Ist-Gehalt enthaltenen Entgeltbestandteile für Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit (Zulagen, Zuschläge, Prämien etc). Nicht Bestandteil des Normallohns sind insbesondere folgende Entgeltbestandteile:

- a) Überstundenpauschalen;

- b) Aufwandsentschädigungen; und

- c) außerordentliche Entgeltbestandteile, die nicht an bestimmte Arbeitsleistungen anknüpfen (zB aufgrund von Betriebsvereinbarungen, Betriebsübungen oder einzelvertraglicher Vereinbarung gewährte Kinder- und Familienzulagen aus sozialen Erwägungen).

Der Normallohn ist Basis für die Berechnung der Zuschläge für Mehr- und Sonderleistungen (§§ 26 bis 27a).

3b. „Überstundengrundlohn“:

Überstundengrundlohn ist 1/145 des Normallohnes. Der Überstundengrundlohn ist die Bemessungsgrundlage für die Überstundenentlohnung (die Überstundenentlohnung setzt sich zusammen aus dem Überstundengrundlohn als Basis und dem auf Basis des Überstundengrundlohns berechneten Zuschlag gemäß § 26).

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für

die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

1. Als Bemessungsgrundlage für den Überstundenlohn, so wie bisher, der Normalstundenteiler (164,54).
2. Die ÜZ-U (siehe Übergangsbestimmung § 20) ist Bestandteil des Normallohns und des Ist-Gehalts. Die ÜZ-15 (siehe Übergangsbestimmung zu §§ 24 und 25, abgedruckt bei § 24) ist weder Bestandteil des Ist-Gehalts noch des Normallohns.

4. Gesamtmonatsbezug

Darunter ist der Durchschnittsverdienst zu verstehen, der sich aus den regelmäßig je Monat wiederkehren-

den Bezügen, aber auch aus allen regelmäßig in größeren Zeitabständen oder regelmäßig nur einmal im Jahr gewährten Beihilfen, Remunerationen, Anschaffungsbeiträgen, Zulagen und Pauschalien pro Monat ergibt.

5. Bemessung der Dienstzeit oder der Dienstjahre

Unter Dienstzeit oder Dienstjahren sind die im gleichen Unternehmen zugebrachten redaktionellen Dienstleistungszeiten zu verstehen. Sie können für die Bemessung eines Anspruches durch Gesetz, Kollektivvertrag oder freie Vereinbarung eine Erweiterung erfahren (siehe auch § 21).

§ 19

[derzeit frei]

§ 20 Gehalt

1. Allgemeines

Der Dienstnehmer hat Anspruch auf das seiner Stufe gemäß des Gehaltsschemas gemäß Absatz 2 entsprechende Tarifgehalt bzw auf das Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt) lt § 18.3. Die kollektivvertraglichen Tarifgehälter und Mindestbezüge sind im Tarifvertrag festgesetzt.

Bei Abänderung des Tarifvertrages, die zur Erhöhung der Mindestsätze (Tarifgehalt § 18.1 oder kollektivvertraglicher Mindestbezug § 18.2) führt, gebührt jedem übertariflich entlohnten Dienstnehmer die Spanne zwischen seinem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestbezug (§ 18.2) und dem neu festgelegten kollektivvertraglichen Mindestbezug (Spannenregelung). Werden bei Änderung des Tarifvertrages Erhöhungen der Ist-Gehälter und/oder Mindestbeträge vereinbart, um die jedenfalls die Entgelte zu erhöhen sind, so gilt die jeweils günstigere Berechnungsweise (Spannenregelung oder Ist-Gehalt-Erhöhung oder Mindestbetrag).

Die Bezahlung des Gehaltes hat monatlich im Vorhinein am ersten Arbeitstag des Kalendermonats zu erfolgen. Soweit es sich um ein auf maximal drei Monate befristetes oder ein Dienstverhältnis auf Probe handelt, kann die Auszahlung auch im Nachhinein vorgenommen werden.

2. Gehaltsschema

Das Gehaltsschema umfasst folgende Tätigkeitsgruppen:

- a) Redakteure, vgl § 6, im 1., 2. oder 3. Berufsjahr oder in der Regelstufe.

- b) Redakteursaspiranten, vgl § 7, im 1. oder 2. Aspirantenjahr;
- c) Praktikanten, vgl § 7a;
- d) Technisch-redaktioneller Dienst, vgl § 8, im 1. oder 2. Berufsjahr oder in der Regelstufe.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Es erfolgt eine Umstufung in die neuen kollektivvertraglichen Entgeltbestimmungen unter Einbindung des Betriebstrats. Dabei ist wie folgt vorzugehen:

Schritt 1: Der Dienstnehmer wird gemäß seines Dienstalters in die Tariftabelle (siehe Umstufungstabelle gemäß Anhang A zu § 20) eingestuft („Tarifgehalt Neu“).

Schritt 2: Die bisherige Quinquenniensumme bleibt erhalten und wird unverändert als Quinquenniensumme ausgewiesen.

Schritt 3: Tarifgehalt Neu und Quinquenniensumme werden addiert und bilden das kollektivvertragliche Mindestgehalt Neu.

Schritt 4: Aus der Differenz des alten kollektivvertraglichen Mindestgehalts und dem Kollektivvertraglichen Mindestgehalt Neu wird die Überzah-

lung-Umstufung (ÜZ-U) errechnet. Diese wird im Rahmen des Ist-Gehalts ausgewiesen.

Die ÜZ-U wird in der Regel wie das Tarifgehalt valorisiert und darf nicht gegen Tarifierhöhungen, Umstufungen und Quinquennien gegengerechnet werden.

Schritt 5: In den Schritten 1 bis 4 nicht genannte Entgeltbestandteile sind unverändert zu übernehmen. Darüber hinaus gilt folgende Sonderbestimmung für Dienstnehmer, die noch kein Quinquennium erworben haben:

Die Redakteure im 1. bis 4. Jahr Alt sowie die Reporter, Zeichner, Fotografen, Layouter, Infografiker und journalistisch tätigen Dienstnehmer im Online-dienst im 1. bis 4. Jahr Alt und Aspiranten im 1. Jahr Alt erhalten zu ihrem nächsten Vorrückungsstichtag gemäß KV Alt anstelle der sich zum 1. 7. 2013 rechnerisch ergebenden ÜZ-U die ÜZ-U der nächsten Vorrückungsstufe (siehe Umstufungstabelle gemäß **Anhang A zu § 20**) zuzüglich einer sich zu diesem Stichtag ergebenden Valorisierung.

Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer

Gelangen angestellte Dienstnehmer

a) eines keinem oder einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betriebes, welcher zum Unternehmen eines diesem Kollektivvertrag angehörigen Dienstgebers gehört oder

b) eines keinem oder einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betriebs eines Unternehmens, welches mit einem diesem Kollektivvertrag angehörigen Dienstgeber durch Beteiligung (§ 228 Abs 1 UGB) verbunden ist,

in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrags (zB durch Wiedereingliederung eines Betriebes oder Betriebsteiles, durch Beitritt eines Unternehmens zum VÖZ oder durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages),

so ist bei ihrer Einstufung unter Einbindung des Betriebsrates wie folgt vorzugehen:

- 1. Der Dienstnehmer wird so eingestuft, als hätte er mit Beginn seines Eintrittsdatums den neuen Kollektivvertrag ausgehend vom ersten Berufsjahr inklusive Quinquennien durchlaufen („KV-Mindestgehalt Neu“, siehe **Anhang B zu § 20: Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus anderen KVen nach Dienstjahren**).*
- 2. Ergibt sich dabei, dass ein Dienstnehmer im ersten bis dritten Redakteursjahr einzustufen ist, ist festzustellen, ob Vordienstzeiten im Sinne des § 21.1.d) im Ausmaß von mindestens zwölf Monaten vorliegen. Trifft dies zu, ist der Dienstnehmer im nächstfolgenden Berufsjahr einzustufen; überdies ist in diesem Fall ein Jahr auf die in § 21.6. a-c) genannten dienstzeitabhängigen Ansprüche anzurechnen.*
- 3. In seinem neuen Gehaltsaufbau wird das dem KV-Mindestgehalt Neu entsprechende Tarifgehalt und die so ermittelte Quinquennien-summe ausgewiesen. Zum nächsten Quinquennienstichtag erhält der Dienstnehmer das auf die bisher angerechneten Quinquennien nächstfolgende Quinquennium.*
- 4. Ist sein bisheriges kollektivvertragliches Mindestgehalt („KV-Mindestgehalt Alt“) höher als das KV-Mindestgehalt Neu, so bildet die Differenz die ÜZ-U. Die ÜZ-U wird in der Regel wie das Tarifgehalt valorisiert und darf nicht gegen Tarifierhöhungen, Umstufungen und Quinquennien gegengerechnet werden.*
- 5. Ist das KV-Mindestgehalt Alt niedriger als das KV-Mindestgehalt Neu, so hat der Dienstnehmer zumindest Anspruch auf das KV-Mindestgehalt Neu. Der Erhöhungsanspruch kann nur zum Umstiegszeitpunkt auf eine bestehende Überzahlung angerechnet werden.*
- 6. Sonstige Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (inklusive bereits angerechneter Vordienstzeiten) bleiben unverändert bestehen.*

§ 21 Anrechnung von Vordienstzeiten

1. Als Vordienstzeiten im Sinne dieser Bestimmung gelten:

a) Dienstverhältnisse als Redakteursaspirant, Redakteur sowie Dienstverhältnisse im technisch-redaktionellen Dienst;

b) für die Einstufung im technisch-redaktionellen Dienst: auch vergleichbare Tätigkeiten in anderen Unternehmen;

c) bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses gemäß Punkt a) auch Präsenz- und Zivildienstzeit sowie freiwilliges soziales Jahr bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten;

d) freie journalistische oder mit technisch-redaktioneller Arbeit vergleichbare Tätigkeiten im selben Unternehmensverbund, sofern der Dienstnehmer diese Tätigkeit ständig und nicht bloß als Nebenbe-

schäftigung ausgeübt und im Wesentlichen persönlich erbracht hat⁸.

2. Eine Anrechnung solcher redaktioneller Vordienstzeiten gebührt dem Dienstnehmer bis zum Höchstausmaß von sieben Jahren, wenn diese Vordienstzeiten im Einzelfall nachweislich mindestens sechs Monate gedauert haben.

3. Als Nachweis von Vordienstzeiten gilt deren ausdrückliche Erwähnung in einem vorangegangenen Dienstvertrag, in einem Anstellungsbrief oder in anderer ähnlich konkreter Form, hinsichtlich Vordienstzeiten gemäß Punkt 1.d) ist vom Dienstnehmer kein Nachweis erforderlich.

4. Beim Antritt eines Dienstverhältnisses kann die Anrechnung von Vordienstzeiten, zB freie journalistische Mitarbeit in anderen Unternehmen oder andere geeignete Vordienstzeiten, frei vereinbart werden.

5. Der Dienstgeber hat die vollzogene Anrechnung (§ 21 Absätze 3 und 4) dem Dienstnehmer schriftlich zu bestätigen.

6. Diese Anrechnung hat nur Auswirkung auf

- a) Entgelt bei Krankheit (§ 38.3),
- b) Kündigungsbeschränkung bei Krankheit (§ 38.4),
- c) Kündigung (§ 41),
- d) Einstufung in der Tariftabelle,

nicht jedoch auf sonstige Ansprüche, wie insbesondere Quinquennien- und Abfertigungsansprüche. Abweichend hiervon werden Vordienstzeiten gemäß Punkt 1.d) auch auf Quinquennienansprüche angerechnet (siehe **Anhang zu § 21**).

7. Für Dienstnehmer, auf welche die Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer des § 20 anwendbar ist, erfolgt, mit Ausnahme des Punkt 2 der genannten Regelung, keine Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 21.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, erfolgt keine nachträgliche Anrechnung weiterer Vordienstzeiten.

Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer

Soweit Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 2012

- a) zu einem keinem oder einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betrieb, welcher zum Unternehmen eines diesem Kollektivvertrag angehörigen Dienstgebers gehört, oder
- b) zu einem keinem oder einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betrieb eines Unternehmens, welches mit einem diesem Kollektivvertrag angehörigen Dienstgeber durch Beteiligung (§ 228 Abs 1 UGB) verbunden ist,

begründet wurde, bis unmittelbar vor Begründung dieses Dienstverhältnisses Vordienstzeiten gemäß Punkt 1.d) im Unternehmensverbund erworben haben, gilt abweichend von Punkt 7 folgende „Rosinenregel“: Dem gemäß der Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer in § 20 errechneten kollektivvertraglichen Mindestgehalt Neu, gegebenenfalls zuzüglich ÜZ-U, ist das kollektivvertragliche Mindestgehalt gegenüber zu stellen, auf welches der Dienstnehmer Anspruch hätte, wenn die Tätigkeit gemäß Punkt 1.d) bis zum Stichtag der Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages auf den Dienstnehmer gedauert hätte (und es daher zu einer Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 21 käme). Jene Variante, die für den Dienstnehmer das günstigere Ergebnis bringt, kommt zur Anwendung.

§ 22 Anrechnung von Karenzzeiten und Zeiten einer Familienzeit

1. Für Karenzen, die ab dem 1. Juni 2019 angetreten werden, gilt: DienstnehmerInnen, die während eines aufrechten Dienstverhältnisses eine Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz beanspruchen und ihren Dienst unmittelbar im Anschluss an die Karenz wieder antreten, erhalten die Dauer der Karenz bis zum Höchstausmaß von insgesamt 24 Monaten für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet.

Übergangsbestimmung

Karenzen, die vor dem 1. Juni 2019 angetreten werden, werden unter den vorgenannten Voraussetzungen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet; es findet keine nachträgliche Anrechnung von bereits absolvierten Karenzzeiten statt.

⁸ Bei Anstellung als Teilzeitkraft sind Zeiten freier Tätigkeit, bei denen das Tätigkeitsvolumen (Inhalt und Leistungsausmaß) im Wesentlichen jenem der nunmehrigen Anstellung entspricht, jedenfalls bis zum vorgesehenen Höchstausmaß anzurechnen. Vgl Beispiele in **Anhang B zu § 21**.

2. Beansprucht ein Dienstnehmer ab 1. 6. 2018 eine Familienzeit im Sinne des § 22a und tritt er den Dienst unmittelbar danach wieder an, erhält er Zeiten der Familienzeit bis zu einem Gesamtausmaß (Summe

aus Karenzen und Familienzeit) von maximal 24 Monaten für die Bemessung aller dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet.

§ 22a Familienzeit

1. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Abs 1 Familienzeitbonusgesetz und des Abs 2 dieser Bestimmung haben Angestellte Anspruch auf Familienzeit gemäß Familienzeitbonusgesetz.

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

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

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

§ 23 Quinquennium

1. Dem Redakteur und dem Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes gebührt nach jeweils fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit in der Regelstufe im gleichen Unternehmen eine Erhöhung (Quinquennium) seines Ist-Gehaltes (festen Monatsgehalmtes), wobei die ersten beiden Quinquennien wie unter Punkt 2 dargestellt „gesplittet“ zu gewähren sind. Redakteursaspiranten und Redakteure im ersten bis dritten Berufsjahr sowie Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes im ersten und zweiten Berufsjahr erhalten anstelle von Quinquennien die im Tarifvertrag vorgesehenen jährlichen Vorrückungen.

2. Das erste Quinquennium beträgt 10 % vom Ist-Gehalt und ist innerhalb der fünf Jahre der Quinquennienperiode wie folgt zu verteilen:

3 % nach dem vollendeten ersten Jahr in der Regelstufe,

3 % nach dem vollendeten zweiten Jahr in der Regelstufe,

2 % nach dem vollendeten dritten Jahr in der Regelstufe und

2 % nach dem vollendeten vierten Jahr in der Regelstufe.

Das zweite Quinquennium beträgt 8 % und ist innerhalb der fünf Jahre der nächsten Quinquennienperiode wie folgt zu verteilen:

2 % nach dem vollendeten sechsten Jahr in der Regelstufe,

2 % nach dem vollendeten siebten Jahr in der Regelstufe,

2 % nach dem vollendeten achten Jahr in der Regelstufe und

2 % nach dem vollendeten neunten Jahr in der Regelstufe.

3. Das dritte Quinquennium beträgt 8 % und gebührt nach dem vollendeten 15. Jahr in der Regelstufe; das vierte Quinquennium beträgt 8 % und gebührt nach dem vollendeten 20. Jahr in der Regelstufe; das fünfte Quinquennium beträgt 4 % und gebührt nach dem vollendeten 25. Jahr in der Regelstufe; danach gebührt nach je weiteren fünf vollendeten Jahren in der Regelstufe ein Quinquennium von 1 %.

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

5. Nach Erreichen des für Männer geltenden Regelpensionsalters besteht ein Quinquennienanspruch nur so lange, bis der Dienstnehmer insgesamt fünf Quinquennien erhalten hat.

Übergangsbestimmung, ausgenommen Aspiranten⁹

Für Dienstnehmer, die am 30. 6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Diesen Dienstnehmern, ausgenommen Aspiranten, gebührt zu ihrem ersten Quinquennienstichtag ab dem 1. 7. 2013 ein Quinquennium nach der bis zu

⁹ AspirantInnen steigen direkt in das neue System ein (dh: erstes Teil-QQ ab Erreichen der Regelstufe).

diesem Datum geltenden Regelung, alle folgenden Quinquennien danach gebühren gemäß der zum 1. 7. 2013 in Kraft tretenden Fassung des § 23 (vgl oberhalb). Aus dieser Regelung ergibt sich das folgende Quinquennien-Anspruchs-Schema:

Nächstes Quinquennium ab dem 1. 7. 2013:	Folgequinquennien (nach Erhalt des Quinquenniums gemäß der linken Spalte):
Wenn 1. QQ, dann 10 %	2. QQ 4x2 %
Wenn 2. QQ, dann 10 %	3. QQ 8 %
Wenn 3. QQ, dann 8 %	4. QQ 8 %
Wenn 4. QQ, dann 8 %	5. QQ 4 %
Wenn 5. QQ, dann 6 %	(beliebiges) weiteres QQ 1 %
Wenn (beliebiges) weiteres QQ nach dem 5., dann 4 %	(beliebiges) weiteres QQ 1 %
Wenn DN Regelpensionsalter für Männer erreicht hat, dann kein QQ.	Wenn DN Regelpensionsalter für Männer erreicht hat, dann kein QQ.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 1. 11. 1999 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Für Dienstnehmer, die zum 1. November 1999 15 Jahre und länger im selben Unternehmen als Redakteure bzw Reporter angestellt waren, die zu diesem Zeitpunkt aber das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, gilt folgende Staffelung:

- das nächste Quinquennium nach dem 1. 11. 1999 gebührte mit 10 % des Ist-Gehalts;
- das darauffolgende Quinquennium gebührte mit 8 % des Ist-Gehalts;
- das weitere Quinquennium ist, soweit nicht bereits vor dem 1. 7. 2013 angefallen, mit 6 % des Ist-Gehalts zu berechnen;
- nachfolgende Quinquennien sind mit 4 % des Ist-Gehalts zu berechnen.

Für die Berechnung der 15 Jahre waren sämtliche Vordienstzeiten, die bis zum 1. 11. 1999 zwingend anzurechnen waren, einbezogen.

§ 24 Weihnachtsgeld

1. Alle Dienstnehmer erhalten spätestens am 1. Dezember Weihnachtsgeld. Dieses beträgt 100 % des Ist-Gehalts (festen Monatsgehaltes) für November.

2. Dem während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Dienstnehmer gebührt nur der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30. 6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Die Regelungen des § 24 und des § 25 treten für diese Dienstnehmer mit 1. 7. 2013 in Kraft. Diese erhalten jedoch ab dem 1. 7. 2013 monatlich 1/14 ihres Monats-Ist-Gehalts zum 1. 7. 2013 als eine gesonderte Überzahlung ihres bisherigen Ist-Gehalts („ÜZ-15“).

Die ÜZ-15 wird außerhalb des Ist-Gehalts ausgewiesen und ist nicht Bestandteil der Berechnungsgrundlage für Quinquennien, Überstunden und sonstige gemäß diesem Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung auf Basis des Ist-Gehalts berechnete Zulagen.

50 % der sich aus Tarifabschlüssen nach dem 1. 1. 2014 jeweils ergebenden Erhöhung des Ist-Gehalts werden von der ÜZ-15 bis zu deren Verbrauch abgezogen (Rechenbeispiel als Anhang zu § 24)¹⁰.

§ 25 Urlaubsgeld

1. Alle Dienstnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr bei Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, spätestens jedoch am 1. Juli, Urlaubsgeld. Dieses beträgt 100 %

des im Monat der Auszahlung der Beihilfe gebührenden Ist-Gehalts.

¹⁰ Dadurch, dass die Kürzung der ÜZ-15 jedenfalls geringer ist als die Tarifierhöhung, kann unter diesem Titel keine Kürzung des Entgelts bewirkt werden.

2. Den während des Kalenderjahres eintretenden Dienstnehmern gebührt anlässlich des ersten Urlaubsantritts nur der aliquote Teil des Urlaubsgeldes entsprechend der von ihrem Eintritt bis zum Ende des Kalenderjahres laufenden Dienstzeit.

3. Den während des Kalenderjahres aus dem Dienstverhältnis ausscheidenden Dienstnehmern gebührt nur der aliquote Teil des Urlaubsgeldes entsprechend ihrer in diesem Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Übergangsbestimmung für vor dem 1. 1. 2013 beschäftigte Dienstnehmer

Für Dienstnehmer, die am 30. 6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Es gilt die zu § 24 angeführte Übergangsbestimmung. Wird die Urlaubsbeihilfe für das Jahr 2013 nach dem 30. 6. 2013 ausgezahlt, gebührt sie in der Höhe von 150 %.

§ 26 Regelung für Überstunden¹¹

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach diesem Kollektivvertrag zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit (§ 12.1 Satz 1) überschritten werden oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aufgrund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt. Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des AZG zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

2. Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 %. Eine Abgeltung in Form von Zeitausgleich ist nur mittels einer Vereinbarung mit dem/der Dienstnehmer/in zulässig. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung

des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen. Bei der Abgeltung von Überstunden durch Arbeit am sechsten Tag ist § 12.6 zu beachten.

3. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und für Nachtüberstunden (22 bis 6 Uhr) gebührt ein Zuschlag von 100%.¹²

4. Bemessungsgrundlage für die Überstundenentlohnung ist der Überstundengrundlohn (siehe § 18.3b). Eine aliquote Entlohnung nicht zur Gänze gearbeiteter Stunden ist zulässig.

5. Auszuzahlende Überstunden werden mit der übernächsten Gehaltsabrechnung ausbezahlt.

§ 26a Regelung für Mehrarbeitsstunden bei teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften

1. Als Mehrarbeitsstunden gelten bei teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften jene Stunden, die über die individuell vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehen, jedoch keine Überstunden sind. Überstunden liegen vor, wenn das Ausmaß der für die vollzeitbeschäftigten Arbeitskräfte festgesetzten täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 12.1 überschritten wird. Dienstnehmer dürfen zu Mehrarbeits- bzw. Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des AZG zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Mehr- bzw. Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

2. Für Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag von 25 %. Dieser Zuschlag gebührt nicht, wenn Mehrar-

beitsstunden innerhalb eines Quartals oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich ausgeglichen werden („1 : 1 Zeitausgleich“). Auf das Zusammentreffen dieses Zuschlags mit anderen Zuschlägen ist § 27c nicht anzuwenden.

3. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer haben unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Anhebung ihres wöchentlichen Stundenausmaßes: Die durchschnittliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern ist jährlich der mit diesen vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit gegenüberzustellen (Evaluierung). Wenn in zwei Quartalen eines Kalenderjahres der Schnitt höher ist, hat der Dienstnehmer einen Anspruch auf Anhe-

¹¹ Klarstellung zu den §§ 26 ff: Vor dem 1. 7. 2013 vereinbarte Überstunden- bzw. Mehr- und Sonderleistungspauschalen bleiben betraglich unberührt und können nur einvernehmlich abgeändert werden.

¹² Vgl. Beispiel im Anhang zu § 26.3.

bung der vereinbarten Normalarbeitszeit. Dabei werden arbeitsfreie Zeiträume (zB Krankheit, Urlaub)¹³ nicht berücksichtigt, doch darf deren Summe drei Monate nicht übersteigen. Werden drei Monate überschritten, erfolgt jedenfalls keine Anhebung. Ergibt sich aus dieser Rechnung eine im Vergleich zur bisherigen Arbeitszeit höhere Anzahl an Arbeitsstunden, so werden 50 % der durchschnittlichen Mehrleistung (bei kaufmännischer Rundung auf ganze Stunden) dem bisher vereinbarten Stundenausmaß hinzugefügt. Ein Anspruch auf Anhebung besteht nicht, wenn weniger als zwei Stunden pro Woche ermittelt werden. Ferner darf durch diese Stundenanhebung die in diesem Kollektivvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden.

§ 27 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

1. Normalarbeitszeit an Sonntagen ist mit einem Zuschlag von 100 % zum Normallohnstundensatz zu vergüten (Sonntagszuschlag). Arbeit an Sonntagen darf höchstens zwei Mal pro Kalendermonat angeordnet werden.

2. An Feiertagen entfällt die Arbeitspflicht grundsätzlich, ohne dass dadurch der Entgeltanspruch gemindert wird. Der Dienstnehmer, der gemäß der §§ 10 ff ARG während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat Anspruch auf zusätzliche Abgeltung der geleisteten Arbeit zum Normallohnstundensatz (§ 18.3a), es sei denn, es ist Feiertagszeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 ARG vereinbart (Hinweis: § 7 Abs. 6 ARG idGF lautet: „Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 AZG) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muss dieser

4. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten zusätzlich zur Auflistung gemäß § 12.5 zu Beginn jedes Kalenderjahres eine Auflistung ihrer im abgelaufenen Arbeitsjahr geleisteten tatsächlichen Arbeitsstunden und der daraus abzuleitenden neuen Wochenstundenverpflichtung. Lehnt der teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer die Erhöhung des vereinbarten Stundenausmaßes ab, so sind im direkten Kontakt zwischen dem teilzeitbeschäftigten Dienstnehmer, dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat Maßnahmen zu besprechen, die zu einer Anpassung der Ist-Arbeitszeit an die Soll-Arbeitszeit führen.

mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen“).¹⁴

3. Die Vergütung von Überstunden an Sonn- und Feiertagen richtet sich nach § 26.

4. Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen müssen, unabhängig von den tatsächlich gearbeiteten Stunden, im Ausmaß von mindestens vier Stunden abgegolten werden.

5. Fällt der Feiertag auf einen etwaig konstant festgelegten freien Tag, so gilt dadurch die Feiertagsruhe als durch den freien Tag konsumiert (das heißt, es entsteht kein zusätzlicher Freizeitsanspruch), andernfalls entsteht Anspruch auf einen freien Tag.

§ 27a Nachtarbeit

Für Arbeitsstunden, die zwischen 22 und 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Normallohnstundensatz, wenn es sich um Normalarbeitszeit handelt. Für Überstunden gilt § 26.3.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

1. Soweit solche Dienstnehmer laut ihrem Dienstvertrag zum Spät-Dienst verpflichtet sind, kommt für bis zu vier im Einvernehmen oder auf Anordnung gehaltene Schlussdienste pro Monat kein Nachtzuschlag zur Anwendung (Anordnungen dürfen nur erfolgen, soweit berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen);
2. Soweit solche Dienstnehmer laut ihrem Dienstvertrag einer eigenen Schlussredaktion angehören, bleibt diese Verpflichtung zur zuschlagsfreien Arbeit bis zum Blattschluss bestehen.

¹³ Vgl Beispiel im Anhang zu § 26a.3..

¹⁴ Vgl Beispiel im Anhang zu § 27.2..

§ 27b Rufbereitschaft

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Dienstnehmer sich verpflichtet, außerhalb der Normalarbeitszeit erreichbar zu sein; und dabei über Aufforderung zumutbar zeitnah die Arbeit aufzunehmen.

Pro Monat sind höchstens fünf Rufbereitschaften erlaubt. Das Pauschale für die Rufbereitschaft pro Stunde, für die Dauer der vereinbarten Rufbereitschaftszeit, ist in der Tariftabelle festgelegt. Sobald die Rufbereitschaft in Anspruch genommen wird, beginnt die Arbeitszeit.

Wochenendrufbereitschaften, die weniger als vier Stunden betragen, sind mit dem vierfachen Stundenpauschale zu vergüten. Rufbereitschaften von Montag bis Freitag während der Nachtstunden (22 bis 6 Uhr),

die weniger als 2 Stunden betragen, werden pauschal mit dem doppelten Stundenpauschale abgegolten.

Rufbereitschaft ist in Lage und Ausmaß zwei Wochen im Vorhinein festzulegen. Ist eine kürzerfristige Rufbereitschaft notwendig, kann diese nur im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer vereinbart werden. Auf berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmer ist in jedem Fall Rücksicht zu nehmen.

Außergewöhnliche Aufwendungen im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft werden vom Arbeitgeber gesondert gegen Nachweis ersetzt. Während der wöchentlichen Ruhezeit sind Rufbereitschaften nur bei außergewöhnlichen Ereignissen zulässig.

§ 27c Keine Kumulierung von Zuschlägen

Für die §§ 26 ff gilt: Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt der höchste der zusammentreff-

enden Zuschläge, es findet mit Ausnahme des § 26a. 2 letzter Satz keine Kumulierung statt.

§ 28 Honorare für außervertragliche Beiträge

1. Wenn vom Dienstnehmer verfasste, außerhalb seines vertraglichen Arbeitsgebietes liegende Text- oder Bildbeiträge im Blatt verwendet werden, so sind sie zu honorieren.

2. Wurden solche Text- oder Bildbeiträge auf Bestellung verfasst, so sind sie auch dann honorarpflichtig, wenn sie nicht verwendet worden sind.

3. Die Honorierung hat zumindest nach den tarifvertraglichen Mindestsätzen zu erfolgen und muss spätestens einen Monat nach Ablauf jenes Monats durchgeführt sein, in welchem der Text- oder Bildbeitrag erschienen ist bzw, falls er bestellt war, abgeliefert wurde.

§ 29 Pauschalierung von Einzelvergütungen

Vergütungen für Überstunden (§ 26), Mehrarbeit (§ 26a), Sonn- und Feiertage (§ 27), Nachtarbeit

(§ 27a), Rufbereitschaft (§ 27b) und außervertragliche Beiträge (§ 28) können pauschal vereinbart werden.

§ 30 Gerätepauschale

Angestellten Fotografen soll das Arbeitsgerät in technisch ausreichender Qualität vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Wenn der Dienstnehmer mit eigenem Gerät arbeitet, ist dafür ein entsprechendes Gerätepauschale zu entrichten. Die Mindesthöhe des Gerätepauschales ist in der Tariftabelle festgesetzt. Hiermit ist auch der Anteil für die Privatnutzung berücksichtigt.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30. 6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei ös-

terreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Wer vor dem 30. 6. 2013 nach einem der beiden Vorgängerkollektivverträge zu diesem Kollektivvertrag Anspruch auf eine Gerätepauschale hatte, behält diesen.

§ 31 Dienstreisen

Wenn im Auftrag des Dienstgebers Reisen außerhalb des Dienstortes unternommen werden, sodass Mehrausgaben für Verpflegung resp. Nächtigung entstehen, wird für solche Dienstreisen Kostenentschädigung wie folgt gewährt:

1. Fahrtauslagen

Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn, Flug etc) werden die notwendigen Fahrtkosten vergütet. Bei Bahnfahrten werden die für die Benützung der ersten Wagenklasse angefallenen Kosten ersetzt. Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden die Kilometersätze der Reisegebührenvorschrift der vergleichbaren Bundesbediensteten vergütet.

Dienstwagen müssen insassenunfallversichert sein.

2. Aufwandsvergütung

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

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

b) **Nächtigungsgeld:** Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftskosten einschließlich der Kosten des Frühstücks, bei Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Das Nachtgeld wird dann angewiesen, wenn kein Übernachtungsbeleg vorgewiesen wird. Höhere, beleg-

te Übernachtungsrechnungen werden bei besonderen Umständen, soweit zumutbar, vergütet. Das tarifliche Nachtgeld wird auch dann bezahlt, wenn bei Nachtfahrten der Antritt vor und die Beendigung nach 24 Uhr erfolgt, soweit für diese betreffende Nacht keine anderen Übernachtungskosten verrechnet werden.

3. Freiwillige Trinkgelder

Freiwillige Trinkgelder und dergleichen sind in den Vergütungssätzen enthalten.

4. Auslands-, Flug-, Schiffs- und Studienreisen

Für Auslandsreisen, Flug- und Schiffsreisen sowie Studienreisen (Reisen längerer Dauer, die der fachlichen Ausbildung dienen) ist jeweils vor Antritt der Reise einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzulegen, welche Vergütungen gewährt werden. Wird Schlafwagenbenützung vereinbart, sind die angefallenen Kosten für die 1. Klasse Single zu ersetzen. Kosten für erforderliche Impfungen übernimmt der Dienstgeber.

5. Dangerous missions

Im Falle von dangerous missions ist für die betroffenen Dienstnehmer durch den Dienstgeber eine Lebensversicherung abzuschließen. Darüber hinaus ist für angemessenen Versicherungsschutz für die jeweiligen Risiken vor Ort zu sorgen. Über die Entsendung zu dangerous missions ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer Einvernehmen zu erzielen.

§ 31a Reisezeit

Innerhalb und außerhalb der Normalarbeitszeit liegende Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

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

Außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende „passive Reisezeiten“ werden für jede volle Stunde lt Tariftabelle abgegolten. Dieser Betrag wird analog zur Tarifierhöhung valorisiert.

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

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

§ 32 Trennungskosten

Dienstnehmern 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 Trennungskostenentschädigung wie folgt zu gewähren:

Bei Beorderung zur Dienstleistung an einen anderen Ort bis zur Dauer von vier Wochen wird eine Aufwandsvergütung gemäß § 31.2 geleistet. Dauert eine solche Beorderung mehr als vier Wochen, gelten ab

Beginn der fünften Woche 50 % dieser Aufwandsentschädigung. Die Regelung gemäß § 31.2b) bleibt hiervon unberührt.

Bei Bestehen eines Betriebsrats ist über die Beorderung zur Dienstleistung an einen anderen Ort, die mehr als zwei Wochen dauert, der Betriebsrat ehebaldigst und jedenfalls vor Antritt der Reise zu informieren.

§ 33 Geltendmachung von Ansprüchen

Ansprüche auf Abgeltung geleisteter Überstunden und Sonderleistungen (insbesondere §§ 26, 26a, 27, 27a, 27b, 28, 31, 31a, 39) sind bis spätestens zum Ablauf des der Leistung folgenden vierten Monats beim zuständigen Organ des Unternehmens schriftlich geltend zu machen, ansonsten verfallen sie.

Sind Durchrechnungszeiträume oder Gleitzeitperioden vereinbart, beginnt die Viermonatsfrist mit dem Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw der Gleitzeitperiode zu laufen. Abweichend hiervon beginnt die Verfallsfrist für Ansprüche gemäß § 31 mit deren Entstehen zu laufen.

§ 34 Urlaub

1. Redakteuren und Redakteursaspiranten gebührt in jedem Dienstjahr Urlaub im Ausmaß laut Journalistengesetz. Dienstnehmern des technisch-redaktionellen Dienstes gebührt in jedem Dienstjahr Urlaub in folgendem Ausmaß:

nach 10-jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 31 Werktage
nach 15-jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 33 Werktage
nach 20-jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 36 Werktage

Wertneutrale Umrechnung des jeweiligen Urlaubsanspruches von Werktagen auf Arbeitstage ist möglich.

Übergangsbestimmung für alle Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes, die ab dem 1. 7. 2013 neu angestellt wurden:

Dienstnehmern des technisch-redaktionellen Dienstes gebührt im laufenden Urlaubsjahr 2017/2018 der Urlaub im Ausmaß laut Urlaubsgesetz. Eine wertneutrale Umrechnung des jeweiligen Urlaubsanspruches von Werktagen auf Arbeitstage ist möglich.

Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erhalten einen zusätzlichen Urlaub von drei Arbeitstagen.

Übergangsbestimmung:

Der zusätzliche Urlaub für begünstigte Behinderte gebührt erstmals für das mit oder nach dem 1. 6. 2019 beginnende Urlaubsjahr.

2. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf Fortbezug seines Entgelts (Urlaubsentgelt gemäß § 6 UrlG).

3. Muss der bereits angetretene Urlaub aus Dienst-rücksichten im Auftrage des Dienstgebers unterbrochen werden, so sind dem Dienstnehmer die dadurch etwa entstandenen zusätzlichen Kosten zu vergüten.

4. Für die Anrechnung von Dienst- und Vordienstzeiten zur Bemessung des Urlaubsausmaßes gelten die Bestimmungen des § 3 Urlaubsgesetz.

5. Während desurlaubes eines Dienstnehmers sind seine Kollegen zu seiner Vertretung nach den Weisungen des Dienstgebers verpflichtet. Eine allfällige Entschädigung regelt § 39.

6. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. 7. 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz).

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30. 6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein Urlaub von 30 Werktagen. Wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 10 Jahre gedauert hat, erhöht sich das Urlaubsausmaß auf 39 Werktage,

wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 20 Jahre gedauert hat, auf 41 Werktage. Eine wert-

neutrale Umrechnung des jeweiligen Urlaubsanspruchs von Werktagen auf Arbeitstage ist möglich.

§ 35 Freistellung für Ausbildungszwecke

1. Redakteure haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung für jeweils eine Woche pro Dienstjahr für Veranstaltungen zu Zwecken der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

2. Für einvernehmlich mit dem Chefredakteur ausgewählte Veranstaltungen stellt der Dienstgeber den Dienstnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes (und unter Wahrung sämtlicher dienstzeitabhängiger An-

sprüche, insbesondere auf Freizeit und Urlaub) von der Arbeitsleistung frei und trägt die Kosten der Veranstaltung. Auf allfällige Rückerstattungsvereinbarungen ist § 7.4 analog anzuwenden.

3. Soweit ein Redakteur keine Redakteursaspirantenzeit absolviert hat, wird die Teilnahme am Journalisten-Kolleg empfohlen.

§ 36 Freizeit zur Regelung von Familienangelegenheiten

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist dem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren (eingetragene Partnerschaften/Verpartenerungen werden wie Ehen/Eheschließung behandelt):

	Arbeitstage
bei eigener Eheschließung	3
beim Tode des Ehegatten, der Ehegattin	3
beim Tode des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin, wenn er bzw sie mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3
beim Tode eines leiblichen, adoptierten oder in Pflege genommenen Kindes.....	3

	Arbeitstage
beim Tode eines Elternteiles	2
bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes	2
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern oder Wiederverhehlung von Elternteilen	1
bei Niederkunft der Ehefrau bzw der Lebensgefährtin	1
beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	1

Wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers stattfindet und ihm eine Rückkehr infolge der räumlichen Distanz am gleichen Tag nicht mehr zugemutet werden kann, gebührt ein weiterer freier Arbeitstag.

§ 37 Unbezahlter Urlaub

Dienstnehmer können im Lauf ihres Berufslebens unbezahlten Urlaub im Höchstausmaß von einem Jahr konsumieren. Der Antritt des unbezahlten Urlaubes hat im Einvernehmen mit dem Dienstgeber zu erfolgen. Es gelten folgende Voraussetzungen:

1. Nach fünf Jahren ununterbrochener Zugehörigkeit zu einem Unternehmen entsteht ein Anspruch von 3 Monaten. Dieser erhöht sich mit jedem weiteren Jahr um ein Monat.

2. Mit Beendigung des Dienstverhältnisses ist eine Bestätigung des Unternehmens darüber auszustellen, ob während der Dauer des Dienstverhältnisses ein unbezahlter Urlaub (§ 37) in Anspruch genommen wurde und wenn ja, in welchem Ausmaß.

3. Nach fünf ohne Unterbrechung im selben Unternehmen verbrachten Dienstjahren sind redaktionelle Vordienstzeiten für das Ausmaß des unbezahlten Urlaubs anzurechnen. Das Höchstausmaß der Anrechnung beträgt 7 Jahre; dies ergibt einen Anspruch auf unbezahlten Urlaub von maximal 5 Monaten; in diesem Fall beträgt der gesamte Anspruch auf unbezahlten Urlaub höchstens 8 Monate.

4. Der unbezahlte Urlaub kann nur im Ausmaß von mindestens einem Monat zusammenhängend in Anspruch genommen werden.

5. Während des unbezahlten Urlaubs darf kein anderes Dienstverhältnis eingegangen werden.

6. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages und/oder des Dienstvertrages, insbesondere jene bezüglich Ne-

bentätigkeiten (§ 15), bleiben während der Dauer des unbezahlten Urlaubs voll aufrecht.

7. Während des unbezahlten Urlaubs leistet der Dienstnehmer die Beiträge zur freiwilligen Selbstversicherung in der Krankenversicherung gemäß § 16 ASVG bzw die zur freiwilligen Weiterversicherung in der Pensionsversicherung gemäß § 17 ASVG.

Ein entsprechender Antrag muss vom Dienstnehmer selbst nach Ende des Entgeltanspruchs, der die Pflichtversicherung begründet, gestellt werden, und zwar spätestens 6 Wochen danach für die Krankenversicherung bzw spätestens 6 Monate danach für die Pensionsversicherung.

Der Dienstgeber ersetzt dem Dienstnehmer die zu den freiwilligen Weiterversicherungen gemäß ASVG geleisteten Zahlungen jeweils im Folgemonat.

§ 37a Sabbatical

1. Dienstgeber und Dienstnehmer/innen können nach einer Dienstzeit von fünf Jahren im Unternehmen einvernehmlich eine bezahlte Berufspause (Sabbatical) von drei, sechs oder zwölf Monaten nach folgenden Modellen vereinbaren:

- a) Während eines Zeitraums von **30 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 90 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **drei Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.
- b) Während eines Zeitraumes von **60 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 90 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **sechs Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Sonderleistungen, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und entfallen in der Freizeitphase. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.
- c) Während eines Zeitraumes von **60 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 80 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **zwölf Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.
- d) Während eines Zeitraumes von **12 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 75 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **drei Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.

e) Während eines Zeitraumes von **24 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 75 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **sechs Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.

f) Während eines Zeitraumes von **48 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 75 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **zwölf Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.

Zwischen Betriebsrat (wo keiner vorhanden, einvernehmlich mit dem Dienstnehmer) und Arbeitgeber können auch andere Modelle in Form einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

2. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer ist das Ansparen von Zeitguthaben auch durch Ausweitung der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Entgelt oder durch die Kombination aus Ausweitung der Arbeitszeit und Entgeltreduktion zulässig. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase¹⁵.

3. Zeiten des Sabbaticals werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis (wie Urlaub, Quinquennien, Kündigungsfristen etc) voll berücksichtigt.

4. Die vorzeitige Beendigung der Freizeitphase, die Nichtinanspruchnahme der Freizeitphase oder die vorzeitige Beendigung der Ansparphase bei aufrechterm Arbeitsverhältnis ist nur im Einvernehmen möglich. In diesen Fällen erfolgt die Abgeltung der Zeitguthaben 1 : 1.

¹⁵ Vgl. Beispiel im Anhang zu § 37a.

5. Bei Einberufung zum Präsenz- oder Zivildienst, Eintritt von Mutterschutz oder Elternkarenz wird die Sabbatical-Vereinbarung beendet, angesparte Zeiten werden 1 : 1 abgegolten.

6. Bei Sabbatical-Vereinbarungen steht dem Dienstnehmer im Falle eines Langzeitkrankenstandes (ab einem Monat) oder eines Krankenstandes, der voraussichtlich die Konsumation der Freizeitphase unmöglich macht, das einseitige Recht zur Beendigung der Sabbatical-Vereinbarung zu; angesparte Zeiten werden 1 : 1 abgegolten.

7. Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme der Freizeitphase des Sabbaticals beendet werden, sind die einbehaltenen Entgeltanteile jedenfalls in der Höhe des zum Zeitpunkt der Auszahlung gebührenden Ist-Gehalts auszubezahlen.

Im Fall der Beendigung während der laufenden Freizeitphase des Sabbaticals hat die Auszahlung einbehaltener Entgeltanteile anteilig für den nicht konsumierten Teil des Sabbaticals 1 : 1 zu erfolgen.

Nach der Rückkehr aus der Freizeitphase des Sabbaticals hat der/die Dienstnehmer/in Anspruch auf gleichwertige Weiterbeschäftigung wie vor Beginn der Freizeitphase, im selben Ausmaß wie vor Beginn der Ansparphase.

8. Bei dienstgeberseitiger Kündigung ist die Freizeitphase nicht Bestandteil der Kündigungsfrist¹⁶.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Soweit eine ÜZ-15 besteht, ist die Berechnungsgrundlage abweichend von den obigen Regelungen jeweils das Ist-Gehalt plus die ÜZ-15.

§ 38 Krankheit

1. Meldung und Nachweis

Es gelten die Bestimmungen des § 8 Abs 8 AngG.

2. Vertretung

Während der Krankheit eines Dienstnehmers sind seine Kollegen nach Maßgabe des § 39 zu seiner Vertretung nach den Weisungen des Dienstgebers verpflichtet.

3. Entgelt

a) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit, Berufskrankheit, Arbeitsunfall oder Unglücksfall an seiner Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf Entgelt laut folgender Aufstellung, jedoch längstens bis zum Eintritt in einen Rentenanspruch aus der Invaliden- oder Pensionsversicherung:

Dienstjahr	Anspruch auf volles Entgelt	anschließend Anspruch auf 49 % des Entgelts
	Monate	Monate
im 1.	1 1/2	1
im 2. bis 5.	3	2
im 6. bis 10.	4	2 1/2
im 11. bis 15.	5	3
im 16. bis 20.	5 1/2	3 1/2
im 21. und darüber	6	4

Als Entgelt gilt das letzte Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt). Die in der Tabelle angeführte Dienstzeit muss ununterbrochen sein. Der Monat ist mit 30 Tagen zu rechnen.

c) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Dienstnehmer für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung die im Absatz b) festgesetzten Zeiträume übersteigt, nur auf die Hälfte des ihm gemäß Absatz b) gebührenden Entgeltes Anspruch.

4. Kündigungsbeschränkung

Während einer im Punkt 3 Absatz a) dieses Paragraphen umschriebenen Dienstverhinderung darf dem Dienstnehmer erst gekündigt werden, wenn die Verhinderung folgende Zeiträume überschritten hat:

¹⁶ Darüber hinaus wird das wechselweise Kündigungsrecht zu keinem Zeitpunkt eingeschränkt.

im 1. bis 5. Dienstjahr 5 Monate
im 6. bis 10. Dienstjahr 10 Monate
im 11. bis 15. Dienstjahr 15 Monate

im 16. bis 20. Dienstjahr 20 Monate
ab dem 21. Dienstjahr 24 Monate

§ 39 Vertretung

Vertritt ein Dienstnehmer neben seiner üblichen Tätigkeit während der Krankheit oder des Urlaubs eines Dienstnehmers (oder mehrerer Dienstnehmer) diesen (diese) auf ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers und mit dem vollen Verantwortungsbereich des Vertretenen zusammenhängend jeweils mindestens

3 Wochen, so gebührt ihm eine besondere Entschädigung im Ausmaß von 5 % seines anteiligen monatlichen Tarifgehaltes. Dies gilt nicht für Dienstnehmer, die die Vertretung eines anderen Dienstnehmers aufgrund ihres Dienstvertrages als Funktion (zB Vertreter, Springer usw) zu leisten haben.

§ 40 Jubiläumsgeld

Bei 25-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit gebührt dem Dienstnehmer einmalig ein Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt).

§ 41 Kündigung

1. Kündigung durch den Dienstgeber

a) Ist das Dienstverhältnis eines Redakteurs oder Redakteursaspiranten ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden (wobei hinsichtlich Redakteursaspiranten § 7.6 zu berücksichtigen ist): Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis zu jedem Quartalsende durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist richtet sich nach dem Journalistengesetz.

b) Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes können gemäß den Fristen nach Angestelltengesetz zu jedem Quartalsende gekündigt werden.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer gemäß lit b), die am 30. 6. 2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden:

a) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist muss mindestens drei Monate betragen; sie erhöht sich nach fünfjähriger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses mit jedem Dienstjahr um einen Monat bis zum Höchstausmaß von einem Jahr.

b) Diese Kündigungsfristen können durch Vereinbarung nicht unter die oben bestimmte Dauer herabgesetzt werden.

2. Kündigung durch den Dienstnehmer

a) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage jedes Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

b) Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; es darf jedoch die vom Dienstgeber gemäß Punkt 1 Absatz a) dieses Paragraphen einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

c) Ein für die Lebenszeit oder ein für länger als fünf Jahre vereinbartes Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gelöst werden.

3. Freizeit zur Postensuche

Nach einer vom Dienstgeber oder vom Dienstnehmer ausgesprochenen Kündigung des Dienstverhältnisses sind dem Dienstnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden, ausnahmsweise auch mehr sowie allenfalls auch auf einmal, zum Aufsuchen eines neuen Postens ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

4. Einstellung des Dienstes vor Ablauf der Kündigungsfrist

a) Sowohl der Dienstgeber als auch der gekündigte Dienstnehmer haben, sofern nicht Sondervereinbarungen anderes vorsehen, das Recht zu fordern, dass der Gekündigte während jenes Teiles der Kündigungsfrist, der drei Monate überschreitet, nicht mehr Dienst zu machen habe.

b) Macht der Dienstnehmer von diesem Recht Gebrauch, verfallen für den restlichen Teil der Kündigungsfrist die ihm sonst für diese Zeit gebührenden monatlichen Bezüge. Hingegen bleibt der Anspruch auf die vollen Bezüge während der Kündigungsfrist gewahrt, wenn der Dienstgeber von dem Recht der vorzeitigen Dienstenthebung Gebrauch macht.

gungsfrist die ihm sonst für diese Zeit gebührenden monatlichen Bezüge. Hingegen bleibt der Anspruch auf die vollen Bezüge während der Kündigungsfrist gewahrt, wenn der Dienstgeber von dem Recht der vorzeitigen Dienstenthebung Gebrauch macht.

5. Form der Kündigung

Kündigungen müssen schriftlich erfolgen. Der Kündigungsbrief kann persönlich übergeben werden oder eingeschrieben per Post zugestellt werden.

§ 42 Abfertigung

Die Abfertigung gebührt gemäß den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen (Betrieblichem Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) bzw AngG in der jeweils geltenden Fassung).

Übergangsbestimmung

1. Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 begonnen haben und gemäß BMSVG in dem bis zum 31. 12. 2002 geltenden Abfertigungsrecht verblieben sind, gelten bis einschließlich 30. 6. 2027 die nachstehenden Bestimmungen:

Im Falle der Kündigung durch den Dienstgeber erhält der Dienstnehmer eine Abfertigung, die unter Einrechnung der gesetzlichen Abfertigung nach ununterbrochener Dienstzeit von

3 Jahren	das	2-Fache
5 Jahren	das	4-Fache
10 Jahren	das	5-Fache
12 Jahren	das	6-Fache
14 Jahren	das	7-Fache
15 Jahren	das	8-Fache
18 Jahren	das	9-Fache
20 Jahren	das	10-Fache
21 Jahren	das	11,5-Fache
22 Jahren	das	12,5-Fache
23 Jahren	das	13,5-Fache
24 Jahren	das	14,5-Fache
25 Jahren	das	16-Fache

seines Gesamtmonatsbezuges beträgt.

Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2003 begonnen hat und denen ab 1. 7. 2027 eine Abfertigung gebührt, haben Anspruch in Höhe jener Anzahl von Monatsentgelten, die sie bis einschließlich 30. 6. 2027 nach der Tabelle lt Ziff. 1 erworben haben, mindestens aber in Höhe des Anspruches nach dem Angestelltengesetz.

2. Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 1. 1. 2003, aber vor dem 1. 7. 2007 begonnen hat, haben, sofern sie bei Weitergeltung der Abfertigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes ei-

nen Abfertigungsanspruch gehabt hätten, neben der Abfertigung nach dem BMSVG Anspruch auf eine Zusatzabfertigung in der Höhe der Differenz zwischen dem Abfertigungsanspruch gemäß AngG und dem Anspruch gemäß der Tabelle nach Punkt 1. Ab dem 30. 6. 2027 können keine weiteren Abfertigungsansprüche nach der Tabelle lt Ziffer 1 erworben werden.

3. Für die Bemessung der Ansprüche gemäß § 23a Abs 3, 4 und 4a AngG sind die vorstehenden Ziffern 1 bis 3 unbeschadet der gesetzlichen Höchstgrenze von drei Monatsentgelten so anzuwenden, dass bei der Halbierung von den höheren kollektivvertraglichen Ansprüchen auszugehen ist.

4. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Gesamtmonatsbezuges nicht übersteigt, mit Ende der Kündigungsfrist zur Auszahlung fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen von mindestens einem Gesamtmonatsbezug abgestattet werden.

5. Wenn an Stelle der in den obigen Ziffern 1–5 festgelegten Abfertigung ein Übereinkommen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer wegen Gewährung einer Pension oder ähnlicher Zuwendungen vorgesehen ist, dann tritt dieses nur in Geltung, wenn der Dienstnehmer dadurch rechnermäßig nicht ungünstiger gestellt wird als bei Bezug seiner Abfertigung.

6. Dienstnehmer, die in den Ruhestand treten (Alterspension, vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer), erhalten die zustehende Abfertigung, wenn der Anspruch auf Alterspension oder vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer von der Sozialversicherung, zB durch Akontierung, anerkannt wird und wenn aufgrund des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Abfertigung gegeben ist.

§ 43 Leistungen an die Hinterbliebenen im Todesfall

Für die Leistungen an Hinterbliebene im Todesfall gelten die einschlägigen Bestimmungen des BMSVG und des AngG (§ 23 Abs 6) in der jeweils geltenden Fassung.

Für Dienstverhältnisse, die vor dem 30. 6. 2007 begonnen haben, gelten hinsichtlich der über das BMVSG hinausgehenden Ansprüche die Übergangsbestimmungen des § 42 KV. Hinsichtlich der Anspruchsberechtigten aufgrund des Todesfalles gelten in Bezug auf die über das BMSVG hinausgehenden Ansprüche die nachstehenden Bestimmungen:

1. Volle Abfertigung für Witwen, Witwer und Kinder

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung 100 % des Abfertigungsbetrages, der für den verstorbenen Dienstnehmer lt Kollektivvertrag zu bemessen gewesen wäre, unter folgenden Voraussetzungen (eingetragene Partnerschaften werden wie Ehen behandelt):

1.1. Für Witwen bzw Witwer: Wenn

- a) der Tod des Dienstnehmers als Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles eingetreten ist; oder
- b) aus der Ehe mit dem Dienstnehmer bereits ein Kind geboren wurde, das zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers die Volljährigkeit noch nicht erlangt hat, oder die Witwe zu diesem Zeitpunkt schwanger ist; oder
- c) die Ehe mit dem Dienstnehmer geschlossen worden war, um ein außereheliches Kind zu legitimieren; oder
- d) die Ehe mit dem Dienstnehmer vor Vollendung seines/ihres 60. Lebensjahres geschlossen

wurde und im Zeitpunkt seines/ihres Todes bereits ein volles Jahr gedauert hat, jedoch nur dann, wenn der/die Hinterbliebene mit dem verstorbenen Dienstnehmer bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat; oder

- e) die Ehe mit dem Dienstnehmer nach Vollendung seines/ihres 60. Lebensjahres geschlossen wurde und im Zeitpunkt seines Todes bereits drei volle Jahre gedauert hat; jedoch nur dann, wenn der/die Hinterbliebene mit dem verstorbenen Dienstnehmer bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.

1.2. Für Kinder, wenn der Erblasser im Zeitpunkt seines Ablebens zu deren Erhaltung gesetzlich verpflichtet war.

2. Halbe Abfertigung für die übrigen gesetzlichen Erben laut Angestelltengesetz

Für die übrigen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt seines Ablebens gesetzlich verpflichtet war, gelten die einschlägigen Bestimmungen laut Angestelltengesetz (derzeit § 23 Abs 6 AngG).

3. Begrenzung der Abfertigungsleistung und Fälligkeit

Insgesamt gebührt höchstens jener Betrag an Abfertigung, der für den verstorbenen Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Ablebens zu bemessen gewesen wäre. Hinsichtlich Fälligkeit und Auszahlung gilt § 42.2 sinngemäß, wobei bei mehreren anspruchsberechtigten Personen eine Aufteilung im Verhältnis des ihnen zustehenden Betrages zu erfolgen hat.

§ 44 Altersversorgung

Für Dienstnehmer ab Vollendung des 30. Lebensjahres (bzw bis einschließlich 30. 6. 2007: 35. Lebensjahres) bezahlt der Dienstgeber bei Bestehen einer staatlich geförderten Zukunfts- oder Pensionsvorsorge, einer privaten Er- und/oder Ablebensversicherung, einer freiwilligen Pensionshöherversicherung gemäß ASVG und einer prämienbegünstigten Zukunfts vorsorge die Hälfte der hierfür erforderlichen Jahresprämie. Dieser Beitrag des Dienstgebers beträgt im Kalendermonat maximal ein Vierundzwanzigstel jenes Betrages, der gesetzlich als monatliche Höchstbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung der Dienst-

nehmer nach dem ASVG gilt. Anspruch besteht ab dem Monat der Nachweiserbringung über das Bestehen einer staatlich geförderten Zukunfts- oder Pensionsvorsorge; deren Abrechnung und Auszahlung erfolgt mit der monatlichen Gehaltsabrechnung, bildet aber keinen Bestandteil des Gesamtmonatsbezuges. Der Dienstgeber ist zum schriftlichen Hinweis auf diesen Anspruch verpflichtet (Dienstvertrag, Dienstzettel oder auf andere geeignete Art und Weise). Allenfalls werden gesonderte Durchführungsbestimmungen zwischen den Kollektivvertragspartnern vereinbart.

§ 45 Bildschirmarbeit

1. Bei Einführung von Bildschirmarbeit oder neuen Systemen in der Redaktion sind sämtliche Redaktionsmitglieder im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw dem Redaktionsvertreter eingehend und rechtzeitig mit den neuen Systemen (Systemteilen) vertraut zu machen und erforderlichenfalls einzuschulen.
2. Wenn die Benützung spezieller Brillen für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, übernimmt das Unternehmen jene notwendigen

Kosten, die über die von der Krankenkasse getragenen Leistungen hinausgehen.

3. Im Rahmen der Qualitätskontrolle dürfen keine Veränderungen von Inhalt und Aussage der von Redakteuren verfassten Texte durch hierzu Nichtbefugte vorgenommen werden. Die Qualitätskontrolle obliegt dem Verlag. Die Urheber redaktioneller Eingriffe müssen elektronisch dokumentiert werden.

§ 46 Anwendung des Journalistengesetzes

Bei einer Veräußerung der Zeitungsunternehmung, bei der Auflassung der Zeitungsunternehmung und bei einem Wechsel der politischen Richtung der Zeitungsunternehmung gelten die einschlägigen Bestim-

mungen des Bundesgesetzes vom 11. Februar 1920, StGBI Nr 88, über die Rechtsverhältnisse der Journalisten (Journalistengesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 47 Haftung nach dem Mediengesetz

Im Falle einer Rechtsunsicherheit können sich Dienstnehmer den jeweiligen Beitrag durch die Verlagslei-

tung oder den Chefredakteur bestätigen lassen. In diesem Falle übernehmen Letztere die Haftung.

§ 47a Differenzanspruch bei Ausgliederung sowie Austritt aus dem VÖZ

1. Differenzanspruch („Rucksackregelung“)

Soweit

- a) die Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages auf einen Dienstnehmer durch Betriebsübergang (§§ 3, 4 AVRAG) erlischt oder
- b) das Dienstverhältnis eines Dienstnehmers, auf den dieser Kollektivvertrag Anwendung findet, endet und
 1. zeitgleich oder zeitnah (13 Wochen ab Beendigung) ein neues Dienstverhältnis zu einem Unternehmen, an welchem der bisherige Dienstgeber eine Beteiligung im Sinne des § 228 UGB hält oder mit welchem er im Sinne des § 228 UGB verbunden ist, begründet wird und
 2. das neu begründete Dienstverhältnis keine wesentliche Änderung der verlagsnahen Tätigkeiten des Dienstnehmers mit sich bringt und
 3. es dabei nicht zu einer Erstreckung des Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages auf den neuen Dienstgeber gemäß § 8 Z 2 ArbVG kommt,

ist der bisherige Dienstgeber für die Dauer des neuen Dienstverhältnisses sowie für die Dauer aller folgenden Dienstverhältnisse, auf welche die zuvor genannten Kriterien zutreffen (entweder ein weiterer Betriebs-

übergang nach a) oder die in b) aufgezählten Kriterien), verpflichtet, den Dienstnehmer monatlich wirtschaftlich so zu stellen, wie er bei fortgesetzter Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrags stünde.

Hierbei sind nicht nur Entgeltdifferenzen zu ersetzen; auch nicht auf Geldbeträge lautende Ansprüche bestehen dann als Zahlungsansprüche fort, wenn sie geldwert sind (zB höhere Anzahl an Urlaubstagen). Geldansprüche oder geldwerte Ansprüche, die dem Dienstnehmer aus einem anderen anwendbaren Kollektivvertrag zukommen und die unter diesem Kollektivvertrag nicht bestehen, sind in Abzug zu bringen.

2. Austritt aus dem VÖZ (pauschalierte Differenzanspruchsabgeltung)

Anlässlich eines Austritts eines ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliedsbetriebes (Dienstgeber) aus dem VÖZ entstehen folgende pauschalierte Differenzansprüche, mit Fälligkeit zum letzten Tag der Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages:

- a) Dienstnehmer in aufrechtem Dienstverhältnis zum austretenden ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliedsbetrieb (Dienstgeber) haben Anspruch auf die einmalige Leistung eines vierfachen, für jeden Dienstnehmer individuell gemäß Punkt 1 zu berechnenden fiktiven Jahresdifferenzanspruches. Zur Berechnung des fiktiven Jahresdifferenzanspruches ist

jener KV heranzuziehen, welcher aufgrund des überwiegend ausgeübten Gewerbes des Dienstgebers anzuwenden wäre, wenn der Dienstgeber nicht diesem Kollektivvertrag unterliegen würde. Wäre aufgrund des überwiegend ausgeübten Gewerbes kein Kollektivvertrag anzuwenden, so ist der Kollektivvertrag für journalistische MitarbeiterInnen bei österreichischen Zeitschriften und Fachmedien anzuwenden.

b) Differenzanspruchsberechtigte ehemalige Dienstnehmer des austretenden ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliedsbetriebes (Dienstgeber) haben Anspruch auf einmalige Leistung des vierfachen Jahresdifferenzanspruches (Abgeltung für das Erlöschen der Rucksackregelung gemäß Punkt 1).

§ 47b Übergangsbestimmungen

Die im Kollektivvertrag enthaltenen Übergangsbestimmungen gelten ausschließlich für Dienstnehmer, die vom Dienstgeber bereits vor dem Inkrafttreten der Übergangsbestimmung und seither ohne Unterbrechung im Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages bzw eines der beiden in diesem Kollektivvertrag vereinten Kollektivverträge für Dienstnehmer Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter bei öster-

reichischen Tageszeitungen und bei österreichischen Wochenzeitungen beschäftigt wurden.

Als durchgehende Beschäftigung gilt auch, wenn im Kalenderjahr 2013 ein Dienstverhältnis eines Dienstnehmers beendet wurde, jedoch in der Folge zeitgleich oder zeitnah (innerhalb des Kalenderjahres 2013) ein neues Dienstverhältnis begründet wird.

§ 48 Schlichtungsstelle

Streitigkeiten, die sich aus dem KV ergeben, sollen binnen eines Monats von den Kollektivvertragsparteien geschlichtet werden. Zur Wahrung von Fristen kön-

nen Gerichte auch parallel angerufen werden. Vertragliche oder gesetzliche Fristen werden durch diese Monatsfrist nicht gehemmt.

§ 49 Kündigung des Vertrages

1. Dieser Vertrag ist zu jedem Jahresende unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist kündbar.

2. Erfolgt von keinem Vertragsteil zu dem Kündigungstermin eine Kündigung, verlängert sich der Vertrag jeweils auf ein weiteres Jahr.

3. Der Kollektivvertrag einschließlich Tariftabelle kann einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern ohne Kündigung des Gesamtvertrages abgeändert werden.

§ 50 Laufzeit des Vertrages

Wird bei Abschluss eines Tarif- oder Kollektivvertrages oder einzelner kollektivvertraglicher Bestimmungen eine Laufzeit vereinbart, so treten darauf folgende

neu vereinbarte Abschlüsse mit dem Ende dieser Laufzeit in Kraft, sofern nichts anderes vereinbart wurde.

§ 51 Inkrafttreten des Vertrages

Dieser Kollektivvertrag enthält erschöpfend alle derzeit geltenden Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern sowie alle hierzu ergangenen Schiedssprüche und tritt mit 1. Juli 2013 in Kraft. (In der vorlie-

genden Fassung sind alle Änderungen bis zum 1. Juni 2023 eingearbeitet.)

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Thomas KRALINGER
Präsident

Mag. Gerald GRÜNBERGER
Verbandsgeschäftsführer

Mag. Wolfgang BERGMANN
Vorsitzender KV-Board

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Wolfgang KATZIAN
Vorsitzender

Karl PROYER
Stv. Bundesgeschäftsführer

WIRTSCHAFTSBEREICH MEDIEN

Mag. Franz C. BAUER
Bundesausschuss-Vorsitzender

Eike-Clemens KULLMANN
Stv. Bundesausschuss-Vorsitzender

Mag.^a Judith REITSTÄTTER
Wirtschaftsbereichssekretärin

Bernd KULTERER
Wirtschaftsbereichssekretär

Wien, am 7. Juni 2013 inkl. aller Änderungen,
Stand 1. Juni 2023

ANHÄNGE

ANHANG ZU § 4 REDAKTEURS-KV

(Kollektivvertrag für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Dienstnehmer des technisch redaktionellen Dienstes)

Ordentliche und außerordentliche VÖZ-Mitglieder (Stand: 19. Mai 2022)

Ordentliche Mitglieder:

Medientitel	Medieninhaber
Tageszeitungen (13)	
DER STANDARD	Standard Verlagsgesellschaft m.b.H.
Die Presse	Die Presse Verlags-Gesellschaft m.b.H & Co KG
Kleine Zeitung Graz	Kleine Zeitung GmbH & Co KG
Kleine Zeitung Klagenfurt	Kleine Zeitung GmbH & Co KG
Kronen Zeitung	Krone Verlag GmbH & Co KG
KURIER	Kurier Redaktions-gesmbH & Co KG
NEUE Vorarlberger Tageszeitung	Neue Zeitungs GmbH
Oberösterreichisches Volksblatt	OÖ. Media Data Vertriebs- und Verlags GmbH
OÖ Nachrichten	OÖN Redaktion GmbH & Co KG
Salzburger Nachrichten	Salzburger Nachrichten Verlagsgesellschaft m.b.H. & Co KG
Tiroler Tageszeitung	Schlüsselverlag J.S. Moser GmbH
VN Vorarlberger Nachrichten	Russmedia Verlag GmbH
Wiener Zeitung	Wiener Zeitung GmbH
Wochenzeitungen (38)	
auto touring	ÖAMTC Verbandsbetriebe GmbH
Börsen-Kurier	FinanzMedienVerlag Ges.m.b.H.
BVZ Eisenstadt	Niederösterreichisches Pressehaus Druck- und Verlagsges. mbH

BVZ Oberwarther Zeitung	Niederösterreichisches Pressehaus Druck- und Verlagsges. mbH
Der Ennstaler	Wallig Ennstaler Druckerei und Verlag GmbH
Der Sonntag – Die Zeitung der Erzdiözese Wien	Wiener Dom-Verlag Ges. m.b.H
DIE FURCHE	Die Furche- Zeitschriften-Betriebsgesellschaft m.b.H & Co KG
die wirtschaft	Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH
Eltern	Gruner + Jahr Verlagsges. mbH
FALTER	Falter Zeitschriften Gesellschaft m.b.H
Freie Fahrt – Das Klubjournal des ARBÖ	ARBÖ, Auto- und Motor- und Radfahrerbund
GEO-Österreich	Gruner + Jahr Verlagsges. mbH
GEWINN	Wailand & Waldstein GesmbH
Kirche bunt	Diözese St. Pölten
KirchenZeitung Diözese Linz	Diözese Linz
martinus – Kirchenzeitung der Diözese Eisenstadt	Diözese Eisenstadt
Neue Freie Zeitung	Freiheitliche Partei Österreichs
NEUES LAND (Österreichische BauernZeitung)	NEUES LAND Medienges. m.b.H
News	VGN Medien Holding GmbH
NÖN	Niederösterreichisches Pressehaus Druck- und Verlagsges. mbH

Österreichische Bauernzeitung - Der Österreichische Bauernbündler	Agrar Media Verlagsgesellschaft mbH
Österreichische Bauernzeitung - Landwirtschaftszeitung OÖ	AGRO Werbung GmbH
Osttiroler Bote	Osttiroler Bote Medienunternehmen GmbH
profil	Kurier-Zeitungsverlag und Druckerei GmbH
Raiffeisenzeitung	Raiffeisen Media GmbH
Rupertusblatt	Erzdiözese Salzburg
SCHÖNER WOHNEN	Gruner + Jahr Verlagsges. mbH
Sonntag – Kirchenzeitung katholische Kirche Kärnten	Katholische Kirche Kärnten
SONNTAGSBLATT für Steiermark	Bischöfliches Ordinariat der Diözese Graz-Seckau
tele	tele-Zeitschriftenverlagsgesellschaft mbH & Co KG
TIROLER sonntag	Diözese Innsbruck
trend	VGN Medien Holding GmbH
tv-media	VGN Medien Holding GmbH
Vorarlberger Kirchenblatt	Bischöfliches Ordinariat Feldkirch
Welt der Frauen	Welt der Frau Verlags GmbH
WIENERIN	Styria Medienhaus Lifestyle GmbH & Co KG
WOMAN	VGN Medien Holding GmbH

Außerordentliche Mitglieder (23)

Athesia-Tyrolia Druck Gesellschaft m.b.H.
Content Performance Group GmbH (bis 2020: styria digital one GmbH)
Druck CARINTHIA GmbH & Co KG
Druck Styria GmbH & Co KG
Druck Zentrum Salzburg Betriebsgesellschaft m.b.H.
Futurezone GmbH
Intergraphik
k-digital Medien GmbH & Co. KG (ehem. Telekurier Online Medien GmbH & Co KG)
Krone Multimedia Gesellschaft mbH & Co KG
Landesverlag Druckservice GmbH
Media Calling Callcenter GmbH
Mediaprint Druckzentrum Süd
Mediaprint Zeitungs- und Zeitschriftenverlag GesmbH & Co KG
Mediaprint Zeitungsdruckereigesellschaft m.b.H. & Co KG
MOHO Medienservice GmbH
MOHO Medienverwaltung GmbH
New Media Online GmbH
OÖN Druckzentrum GmbH
PDW-Logistik GmbH
Standard Medien AG
Tiroler Tageszeitung GmbH
VGN Digital GmbH (bis 10.12.18 als news network internetservice GmbH)
Wimmer Medien GmbH u. Co KG

ANHANG ZU § 7: EMPFEHLUNG MENTORING-PROGRAMM

Aspiranten soll ein Mentor zur Seite gestellt werden, der die folgenden Voraussetzungen mitbringt:

- fundierte Berufserfahrung (mind. fünf Jahre);
- Eignung für die Mentorentätigkeit. Diese kann zum Beispiel durch ein Training für Journalismus-Trainer oder Mentor erworben werden.

Der Name des zuständigen Mentors soll im Aspiranten-Dienstvertrag angeführt werden.

Die Rolle des Mentors soll mit dem Betriebsrat im Rahmen seiner allgemeinen Befugnisse behandelt werden.

Der Mentor soll regelmäßig¹⁷ mit dem Mentee dessen Arbeitssituation erörtern und ihm fachliches Feedback geben. Dazu zählen zum Beispiel:

- Konstruktives Feedback zu den Lehrinhalten gemäß § 7 (3a) KV;
- Konstruktives Feedback zu erstellten Beiträgen einschließlich Verbesserungsvorschläge;
- Erörterung des Lernfortschritts und arbeitsbezogener Entwicklungsperspektiven.

Soweit die Redakteursaspirantenausbildung durch eine verlagsinterne Ausbildungseinrichtung gemäß § 7 (3c) des Kollektivvertrags erfolgt, soll der Mentor in die Ausbildung eingebunden werden.

Ausdrücklich empfehlend wird auf die mögliche, von den Sozialpartnern anerkannte Ausbildung für Mentoren durch den Lehrgang für Mentoren oder Ausbildungsredakteure beim KfJ hingewiesen.

Wien, 11. 2. 2014

¹⁷ zB 1 Mal/Monat

ANHANG ZU § 9: MUSTER BEZÜGEZETTEL

Firma

Name

....., am

Bezügezettel

Gemäß dem Kollektivvertrag für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes erhalten Sie ab

..... folgende Bezüge:

Tarifgehalt:		
im (Asp.-, Red.-, TRD.-)Jahr	bt. mtl.	€ +
Quinquennium(ien)	bt. mtl.	€ =
<hr/>		
Kollektivvertraglicher Mindestbezug	bt. mtl.	€ +
<hr/>		
ÜZ-U	bt. mtl.	€
Regelmäßige Zulage(n) (Pauschalbeträge) nach § 18.3	bt. mtl.	€ =
<hr/>		
Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt)	bt. mtl.	€
<hr/>		
Entgelte, die nicht Bestandteil des Ist-Gehalts (festen Monatsgehalts) sind	bt.	€
ÜZ-15	bt. mtl.	€
Entgelte, die keinen Bestandteil des Gesamtmonatsbezuges darstellen	bt.	€

ANHANG A ZU § 20:

UMSTUFUNGSTABELLE ZUR ÜBERGANGSBESTIMMUNG

Die sich aus den Übergangsbestimmungen zu § 24 und § 25 ergebende ÜZ-15 ist in dieser Tabelle noch nicht berücksichtigt.

Bezeichnung Alt	TARIFGEHALT Alt valorisiert	Bezeichnung Neu	TARIFGEHALT ab 1. 7. 2013 inkl € 60	ÜZ-U	Summe (Tarifgehalt + ÜZ-U)
Aspiranten		Aspiranten			
im 1. Jahr	2.116,69 €	im 1. Jahr	2.035,00 €	81,69	2.116,69 €
im 2. Jahr	2.213,50 €	im 2. Jahr	2.085,00 €	128,50	2.213,50 €
		Redakteure			
im 3. Jahr	2.308,16 €	im 3. Jahr	2.385,00 €		2.385,00 €
im 4. Jahr	2.406,05 €	Regelstufe	2.610,00 €		2.610,00 €
im 5. Jahr	2.503,92 €	Regelstufe	2.610,00 €		2.610,00 €
Zeichner, Layouter, Infografiker, die aus der „Reporter-Stufe“ kommen		Technisch-redaktioneller Dienst = TRD Layouter, Grafiker, Bildbearbeiter, Cutter			
im 1. Jahr	2.358,71 €	im 1. Jahr	2.060,00 €	298,71	2.358,71 €
im 2. Jahr	2.455,53 €	im 2. Jahr	2.160,00 €	295,53	2.455,53 €
im 3. Jahr	2.551,26 €	Regelstufe	2.335,00 €	216,26	2.551,26 €
im 4. Jahr	2.648,06 €	Regelstufe	2.335,00 €	313,06	2.648,06 €
im 5. Jahr	2.747,04 €	Regelstufe	2.335,00 €	412,04	2.747,04 €
Reporter, Fotografen und journalistisch tätige Mitarbeiter im Onlinedienst, die aus der „Reporter-Stufe“ kommen		Redakteure			
im 1. Jahr	2.358,71 €	im 3. Jahr	2.385,00 €		2.385,00 €
im 2. Jahr	2.455,53 €	Regelstufe	2.610,00 €		2.610,00 €
im 3. Jahr	2.551,26 €	Regelstufe	2.610,00 €		2.610,00 €
im 4. Jahr	2.648,06 €	Regelstufe	2.610,00 €	38,06	2.648,06 €
im 5. Jahr	2.747,04 €	Regelstufe	2.610,00 €	137,04	2.747,04 €
Redakteure		Redakteure			
im 1. Jahr	2.600,73 €	Regelstufe	2.610,00 €		2.610,00 €
im 2. Jahr	2.747,04 €	Regelstufe	2.610,00 €	137,04	2.747,04 €
im 3. Jahr	2.896,55 €	Regelstufe	2.610,00 €	286,55	2.896,55 €
im 4. Jahr	3.044,99 €	Regelstufe	2.610,00 €	434,99	3.044,99 €
im 5. Jahr	3.192,36 €	Regelstufe	2.610,00 €	582,36	3.192,36 €
im 5. Jahr alt	3.396,73 €	Regelstufe	2.610,00 €	786,73	3.396,73 €

ANHANG B ZU § 20:

EINSTUFUNG FÜR ANGESTELLTE DIENSTNEHMER AUS ANDEREN KVEN NACH DIENSTJAHREN, STAND 1. 7. 2013

Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus anderen KVen nach Dienstjahren

Dienstjahr	Tarifgehalt		zzgl. QQ	QQ-Anteil ges.	Gesamt
im 1. Jahr	2.185,00	1.BJ		-	2.185,00
im 2. Jahr	2.285,00	2.BJ		-	2.285,00
im 3. Jahr	2.385,00	3.BJ		-	2.385,00
im 4. Jahr	2.610,00	Regelstufe		-	2.610,00
im 5. Jahr	2.610,00	q1.1 (3 %)	78,30	78,30	2.688,30
im 6. Jahr	2.610,00	q1.2 (3 %)	80,65	158,95	2.768,95
im 7. Jahr	2.610,00	q1.3 (2 %)	55,38	214,33	2.824,33
im 8. Jahr	2.610,00	q1.4 (2 %)	56,49	270,81	2.880,81
im 9. Jahr	2.610,00			270,81	2.880,81
im 10. Jahr	2.610,00	q2.1 (2 %)	57,62	328,43	2.938,43
im 11. Jahr	2.610,00	q2.2 (2 %)	58,77	387,20	2.997,20
im 12. Jahr	2.610,00	q2.3 (2 %)	59,94	447,14	3.057,14
im 13. Jahr	2.610,00	q2.4 (2 %)	61,14	508,29	3.118,29
im 14. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 15. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 16. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 17. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 18. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 19. Jahr	2.610,00	q3 (8 %)	249,46	757,75	3.367,75
im 20. Jahr	2.610,00			757,75	3.367,75
im 21. Jahr	2.610,00			757,75	3.367,75
im 22. Jahr	2.610,00			757,75	3.367,75
im 23. Jahr	2.610,00			757,75	3.367,75
im 24. Jahr	2.610,00	q4 (8 %)	269,42	1.027,17	3.637,17
im 25. Jahr	2.610,00			1.027,17	3.637,17
im 26. Jahr	2.610,00			1.027,17	3.637,17
im 27. Jahr	2.610,00			1.027,17	3.637,17
im 28. Jahr	2.610,00			1.027,17	3.637,17
im 29. Jahr	2.610,00	q5 (4 %)	145,49	1.172,66	3.782,66
im 30. Jahr	2.610,00			1.172,66	3.782,66
im 31. Jahr	2.610,00			1.172,66	3.782,66
im 32. Jahr	2.610,00			1.172,66	3.782,66
im 33. Jahr	2.610,00			1.172,66	3.782,66
im 34. Jahr	2.610,00	q6 (1 %)	37,83	1.210,48	3.820,48
im 35. Jahr	2.610,00			1.210,48	3.820,48
im 36. Jahr	2.610,00			1.210,48	3.820,48
im 37. Jahr	2.610,00			1.210,48	3.820,48
im 38. Jahr	2.610,00			1.210,48	3.820,48
im 39. Jahr	2.610,00	q7 (1 %)	38,20	1.248,69	3.858,69
im 40. Jahr	2.610,00			1.248,69	3.858,69
im 41. Jahr	2.610,00			1.248,69	3.858,69
im 42. Jahr	2.610,00			1.248,69	3.858,69
im 43. Jahr	2.610,00			1.248,69	3.858,69
im 44. Jahr	2.610,00	q8 (1 %)	38,59	1.287,27	3.897,27
im 45. Jahr	2.610,00			1.287,27	3.897,27

Diese Tabelle gilt für die Einstufung zum 1. 7. 2013. Nächstfolgende Quinquennien werden auf Basis des Ist-Gehaltes mit dem jeweiligen Quinquennien-Prozentsatz berechnet.

Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus anderen KVen nach Dienstjahren

TRD neu

Dienstjahr	Tarifgehalt		zzgl. QQ	QQ-Anteil ges.	Gesamt
im 1. Jahr	2.060,00	1.BJ		-	2.060,00
im 2. Jahr	2.160,00	2.BJ		-	2.160,00
im 3. Jahr	2.335,00	Regelstufe		-	2.335,00
im 4. Jahr	2.335,00	q1.1 (3 %)	70,05	70,05	2.405,05
im 5. Jahr	2.335,00	q1.2 (3 %)	72,15	142,20	2.477,20
im 6. Jahr	2.335,00	q1.3 (2 %)	49,54	191,75	2.526,75
im 7. Jahr	2.335,00	q1.4 (2 %)	50,54	242,28	2.577,28
im 8. Jahr	2.335,00		50,54	242,28	2.577,28
im 9. Jahr	2.335,00	q2.1 (2 %)	51,55	293,83	2.628,83
im 10. Jahr	2.335,00	q2.2 (2 %)	52,58	346,40	2.681,40
im 11. Jahr	2.335,00	q2.3 (2 %)	53,63	400,03	2.735,03
im 12. Jahr	2.335,00	q2.4 (2 %)	54,70	454,73	2.789,73
im 13. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 14. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 15. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 16. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 17. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 18. Jahr	2.335,00	q3 (8 %)	223,18	677,91	3.012,91
im 19. Jahr	2.335,00			677,91	3.012,91
im 20. Jahr	2.335,00			677,91	3.012,91
im 21. Jahr	2.335,00			677,91	3.012,91
im 22. Jahr	2.335,00			677,91	3.012,91
im 23. Jahr	2.335,00	q4 (8 %)	241,03	918,94	3.253,94
im 24. Jahr	2.335,00			918,94	3.253,94
im 25. Jahr	2.335,00			918,94	3.253,94
im 26. Jahr	2.335,00			918,94	3.253,94
im 27. Jahr	2.335,00			918,94	3.253,94
im 28. Jahr	2.335,00	q5 (4 %)	130,16	1.049,10	3.384,10
im 29. Jahr	2.335,00			1.049,10	3.384,10
im 30. Jahr	2.335,00			1.049,10	3.384,10
im 31. Jahr	2.335,00			1.049,10	3.384,10
im 32. Jahr	2.335,00			1.049,10	3.384,10
im 33. Jahr	2.335,00	q6 (1 %)	33,84	1.082,94	3.417,94
im 34. Jahr	2.335,00			1.082,94	3.417,94
im 35. Jahr	2.335,00			1.082,94	3.417,94
im 36. Jahr	2.335,00			1.082,94	3.417,94
im 37. Jahr	2.335,00			1.082,94	3.417,94
im 38. Jahr	2.335,00	q7 (1 %)	34,18	1.117,12	3.452,12
im 39. Jahr	2.335,00			1.117,12	3.452,12
im 40. Jahr	2.335,00			1.117,12	3.452,12
im 41. Jahr	2.335,00			1.117,12	3.452,12
im 42. Jahr	2.335,00			1.117,12	3.452,12
im 43. Jahr	2.335,00	q8 (1 %)	34,52	1.151,64	3.486,64
im 44. Jahr	2.335,00			1.151,64	3.486,64
im 45. Jahr	2.335,00			1.151,64	3.486,64

Diese Tabelle gilt für die Einstufung zum 1. 7. 2013. Nächstfolgende Quinquennien werden auf Basis des Ist-Gehaltes mit dem jeweiligen Quinquennien-Prozentsatz berechnet.

ANHANG C ZU § 20:

RECHENBEISPIELE UMSTUFUNG

Annahme für alle Beispiele:

Der Journalist (bzw Nicht-Journalist in den Beispielen B.4b und B.5b) ist ursprünglich am 1. 6. 2008 eingetreten und somit im 6. Dienstjahr.

Lediglich in den Beispielen A.2, B.1c und B.6 sind die dort dargestellten Annahmen zu berücksichtigen.

A) Beispiele zur Übergangsbestimmung (Umstufung von Journ-KV ALT auf Journ-KV NEU)

Beispiel 1: Umstufung vom Journ-KV alt auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Übergangsbestimmungen Schritt 1 bis 4)

Der Redakteur ist im 5. Redakteursjahr mit dem 1. Quinquennium eingestuft.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
5. Redakteursjahr	3.192,36	Regelstufe	2.610,00
1. Quinquennium	319,23	1. Quinquennium	319,23
		ÜZ-U	582,36
Ist-Gehalt	3.511,59	Ist-Gehalt	3.511,59

Beispiel 2: Beispiel zu Übergangsbestimmungen, Sonderregelung für Redakteure und Reporter etc im 1. bis 4. Jahr Alt.

Ein Redakteur wurde am 1. 3. 2012 eingestellt (keine Vordienstzeiten). Er ist daher zum Stichtag 30. 6. 2013 im 2. Berufsjahr alt (Tarifgehalt: € 2747,04). Somit ist er zum Umstufungs-Stichtag 1. 7. 2013 in die Regelstufe einzustufen. Ab 1. 3. 2014 erhält er statt der ÜZ-U von € 137,04 die ÜZ-U der nächsten Vorrückungsstufe, also € 286,85 (vgl Anhang A zu § 20).

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
2. RedJahr ALT	2.747,04	Regelstufe	2.610,00
		ÜZ-U	137,04
Ist-Gehalt	2.747,04	Ist-Gehalt	2.747,04
		Ab 1. 3. 2014	
		Regelstufe	2.610,00
		ÜZ-U der nächsten Vorrückungsstufe	286,55
		Ist-Gehalt	2.896,55

B) Beispiele zur Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte

Beispiel 1a: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu (Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Journalist ist in der Tätigkeitsfamilie AT, in der Regelstufe eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,-.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
AT Regelstufe	2.093,00	Regelstufe	2.610,00
vereinbarte ÜZ	500,00	2. Teil-Quinquennium	158,95
Ist-Gehalt	2.593,00	Ist-Gehalt	2.768,95

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ohnedies höher ist als das bisherige Tarifgehalt, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 38,5, sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 1b: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu

Der Journalist ist in der Tätigkeitsfamilie ST1, in der Regelstufe eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,-.

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
ST1 Regelstufe	2.630,00	Regelstufe	2.610,00
vereinbarte ÜZ	500,00	2. Teil-Quinquennium	158,95
		vereinbarte ÜZ	361,05
Ist-Gehalt	3.130,00	Ist-Gehalt	3.130,00

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ist höher als das bisherige Tarifgehalt, deshalb wird die bisherige ÜZ entsprechend verringert, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 38,5, sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 1c: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu

Ein Redakteur arbeitet seit 1. 1. 2004 in einer Online-Redaktion, in der derzeit der IT-KV angewendet wird, 1 Jahr davon hat er in freier Mitarbeit gearbeitet, seit 1. 6. 2005 ist er im IT-KV angestellt. Am 30. 6. 2013 ist er in der Verwendungsgruppe ST 1 Erfahrungsstufe eingestuft und erhält eine vereinbarte Überzahlung von € 221,- (Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer).

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
ST1 Erfahrungsstufe	2.979,00	Regelstufe	2.610,00
		4. Teil-Quinquennium	270,81
Überzahlung	221,00	Neuer KV-Mindestbezug	2.880,81
		ÜZ-U	98,19
		Überzahlung	221,00
Ist-Gehalt	3.200,00	Ist-Gehalt	3.200,00

Die vereinbarte ÜZ bleibt aufrecht, weil das IST-Gehalt nicht geschmälert wird. Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit beträgt nicht mehr 38,5, sondern 38 Stunden.

Beispiel 2a: Umstufung vom KV Werbung und Marktkommunikation Wien auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Journalist ist in der Verwendungsgruppe 3, nach 4 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,-.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
VG3, nach 4 VG Jahren	1.813,20	Regelstufe	2.610,00
vereinbarte ÜZ	500,00	2. Teil-Quinquennium	158,95
Ist-Gehalt	2.313,20	Ist-Gehalt	2.768,95

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu höher ist als das bisherige Tarifgehalt, jedoch beträgt die Normalarbeitszeit nicht mehr 40, sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 2b: Umstufung vom KV Werbung und Marktkommunikation Wien auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Journalist ist in der Verwendungsgruppe 4, nach 4 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,-.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
VG4, nach 4 VG Jahren	2.169,40	Regelstufe	2.610,00
vereinbarte ÜZ	500,00	2. Teil-Quinquennium	158,95
Ist-Gehalt	2.669,40	Ist-Gehalt	2.768,95

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu höher ist als das bisherige Tarifgehalt, jedoch beträgt die Normalarbeitszeit nicht mehr 40, sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 3a: Umstufung vom KV Gewerbe auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Journalist ist in der Verwendungsgruppe III, nach 4 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,-.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
VG III, nach 4 VG Jahren	1.894,76	Regelstufe	2.610,00
vereinbarte ÜZ	500,00	2. Teil-Quinquennium	158,95
Ist-Gehalt	2.394,76	Ist-Gehalt	2.768,95

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu höher ist als das bisherige Tarifgehalt, jedoch beträgt die Normalarbeitszeit nicht mehr 40, sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 3b: Umstufung vom KV Gewerbe auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Journalist ist in der Verwendungsgruppe IV, nach 4 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,-.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
VG IV, nach 4 VG Jahren	2.368,41	Regelstufe	2.610,00
vereinbarte ÜZ	500,00	2. Teil-Quinquennium	158,95
		vereinbarte ÜZ	99,46
Ist-Gehalt	2.868,41	Ist-Gehalt	2.868,41

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ist höher als das bisherige Tarifgehalt, deshalb wird die bisherige ÜZ entsprechend verringert, jedoch beträgt die Normalarbeitszeit nicht mehr 40, sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 4a: Umstufung vom KV für kfm Ang TZ auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Journalist ist in der Tätigkeitsfamilie ST1 eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,-.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
ST1 Regelstufe	2.125,11	Regelstufe	2.610,00
1. Quinquennium	175,17	2. Teil-Quinquennium	158,95
vereinbarte ÜZ	500,00	vereinbarte ÜZ	31,33
Ist-Gehalt	2.800,28	Ist-Gehalt	2.800,28

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ist höher als das bisherige Kollektivvertragsgehalt, deshalb

wird die bisherige ÜZ entsprechend verringert, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 37, sondern 38 Stunden.

Beispiel 4b: Umstufung vom KV für kfm Ang. TZauf Journ-KV neu (TRD)

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Mitarbeiter ist nicht journalistisch tätig und in der Tätigkeitsfamilie AT eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 300,-.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
AT	1.697,65	TRD Regelstufe	2.335,00
1. Quinquennium	139,93	3. Teil-Quinquennium	191,75
vereinbarte ÜZ	300,00		
Ist-Gehalt	2.137,58	Ist-Gehalt	2.526,75

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu höher ist als das bisherige Kollektivvertragsgehalt, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 37, sondern 38 Stunden.

Achtung: Hier fällt bereits das 3. Teilquinquennium an, weil in der TRD die Regelstufe bereits nach 2 Jahren erreicht wird

Beispiel 5a: Umstufung kein KV auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Journalist unterliegt keinem KV und erhält daher ein einzeldienstvertraglich vereinbartes Gehalt.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
Gehalt	2.600,00	Regelstufe	2.610,00
		2. Teil-Quinquennium	158,95
Ist-Gehalt	2.600,00	Ist-Gehalt	2.768,95

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ist höher als das bisherige Ist-Gehalt, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 40, sondern 38 Stunden.

Beispiel 5b: Umstufung kein KV auf Journ-KV neu (TRD)

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 1)

Der Mitarbeiter ist nicht journalistisch tätig, unterliegt keinem KV und erhält daher ein einzeldienstvertraglich vereinbartes Gehalt.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
Gehalt	2.600,00	TRD Regelstufe	2.335,00
		3. Teil-Quinquennium	191,75
		vereinbarte ÜZ	73,25
Ist-Gehalt	2.600,00	Ist-Gehalt	2.600,00

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit beträgt nicht mehr 40, sondern 38 Stunden.

Beispiel 6: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu mit kurzer Vordienstzeit als Pauschalist

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt 2)

Der Journalist war seit 1. 6. 2010 als freier Dienstnehmer versichert, wird mit 1. 6. 2012 angestellt und in den IT-KV in ST1 eingestuft.

Somit ist der Journalist zum Umstufungs-Stichtag 1. 7. 2013 im 2. Dienstjahr; er ist jedoch nicht ins 2. RedJahr, sondern ins 3. RedJahr einzustufen.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
ST1 Einstiegsstufe	2.173,00	3. RedJahr	2.385,00
Ist-Gehalt	2.173,00	Ist-Gehalt	2.385,00

ANHANG A ZU § 21:

ANSTELLUNG FREIER JOURNALISTISCHER MITARBEITER GEM § 21.1.D

Journalisten neu zum Stichtag 1. 7. 2013

Vordienstzeiten	Einstufung im ... Dienstjahr	Tarifgehalt		zzgl QQ	QQ-Anteil ges	KV-Mindestgehalt
bis zu 1 Jahr	im 1. Jahr	2 185,00	1.BJ		–	2 185,00
bis zu 2 Jahren	im 2. Jahr	2 285,00	2.BJ		–	2 285,00
bis zu 3 Jahren	im 3. Jahr	2 385,00	3.BJ		–	2 385,00
bis zu 4 Jahren	im 4. Jahr	2 610,00	Regelstufe		–	2 610,00
bis zu 5 Jahren	im 5. Jahr	2 610,00	q1.1 (3 %)	78,30	78,30	2 688,30
bis zu 6 Jahren	im 6. Jahr	2 610,00	q1.2 (3 %)	80,65	158,95	2 768,95
bis zu 7 Jahren	im 7. Jahr	2 610,00	q1.3 (2 %)	55,38	214,33	2 824,33
volle 7 Jahre	im 8. Jahr	2 610,00	q1.4 (2 %)	56,49	270,81	2 880,81

Diese Tabelle gilt für die Einstufung zum 1. 7. 2013. Nächstfolgende Quinquennien werden auf Basis des Ist-Gehaltes mit dem jeweiligen Quinquennien-Prozentsatz berechnet.

Anstellung von Mitarbeitern, die mit technisch-redaktioneller Arbeit vergleichbare Tätigkeiten im Unternehmensverbund ausgeübt haben, gemäß § 21 Pkt 1d)

TRD zum Stichtag 1. 7. 2013

Vordienstzeiten	Einstufung im ... Dienstjahr	Tarifgehalt		zzgl QQ	QQ-Anteil ges	KV-Mindestgehalt
bis zu 1 Jahr	im 1. Jahr	2 060,00	1.BJ		–	2 060,00
bis zu 2 Jahren	im 2. Jahr	2 160,00	2.BJ		–	2 160,00
bis zu 3 Jahren	im 3. Jahr	2 335,00	Regelstufe		–	2 335,00
bis zu 4 Jahren	im 4. Jahr	2 335,00	q1.1 (3 %)	70,05	70,05	2 405,05
bis zu 5 Jahren	im 5. Jahr	2 335,00	q1.2 (3 %)	72,15	142,20	2 477,20
bis zu 6 Jahren	im 6. Jahr	2 335,00	q1.3 (2 %)	49,54	191,75	2 526,75
bis zu 7 Jahren	im 7. Jahr	2 335,00	q1.4 (2 %)	50,53	242,28	2 577,28
volle 7 Jahre	im 8. Jahr	2 335,00		50,53	242,28	2 577,28

Diese Tabelle gilt für die Einstufung zum 1. 7. 2013. Nächstfolgende Quinquennien werden auf Basis des Ist-Gehaltes mit dem jeweiligen Quinquennien-Prozentsatz berechnet.

ANHANG B ZU § 21:

RECHENBEISPIELE:

Beispiel 1: Anstellung von Teilzeitkräften mit Vordienstzeiten als freier Dienstnehmer

(Bsp zu § 21 Pkt 1d)

Ein Journalist war 4 Jahre als freier Dienstnehmer tätig. Das daraus bezogene Einkommen war sein Haupteinkommen und er hat dafür durchschnittlich ca 19 bis 20 Std. pro Woche aufgewendet. Jetzt wird er als Teilzeitkraft auf Halbzeitbasis (19 Stunden) in ein echtes Dienstverhältnis übernommen. Seine Vordienstzeiten als freier Dienstnehmer sind anzurechnen, er ist daher in der Regelstufe einzustufen. Gehalt daher € 1.305,- (Stand: 1. 7. 2013).

Beispiel 2: „Rosinenregel“

(§ 21 Regelung für eingegliederte und wiedeingegliederte Dienstnehmer)

Der Journalist war seit 1. 1. 2008 als freier Dienstnehmer versichert und wurde mit 1. 1. 2013 angestellt und in den IT-KV in ST1 eingestuft. Somit sind zum Umstufungs-Stichtag 1. 7. 2013 zwei Varianten zu berechnen:

Var 1: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu

Var 2: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten als freier Dienstnehmer im Ausmaß von maximal 7 Jahren

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
Var 1 gem § 20, Regelung für eingegliederte und wiederingegliederte Dienstnehmer errechnetes KV-Mindestgehalt Neu:			
ST1 Einstiegsstufe	2.173,-	1.RedJahr	2.185,-
Vordienstzeiten gem §21.1.d, daher		2. RedJahr	2.285,-
Ist-Gehalt	2.173,-	Ist-Gehalt	2.285,-

Var 2 Vordienstzeitenanrechnung gem § 21 Pkt 1d unter Fiktion, dass das freie Dienstverhältnis bis zum 30. 6. 2013 angedauert hätte:		
5 Jahre tats. Vordienstzeit	Regelstufe	2.610,-
0,5 Jahre fiktive Vordienstzeit	2. Teil-Quinquennium	158,95
	Ist-Gehalt	2.768,95

Aufgrund der „Rosinenregel“ kommt Var 2 zur Anwendung.

ANHANG ZU § 24: RECHENBEISPIEL ÜZ-15

Annahme: Die Redakteurin ist ursprünglich am 1. 6. 2008 eingetreten, somit im 6. Dienstjahr mit dem 1. Quinquennium und unterliegt der Übergangsbestimmung nach § 20.

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
5. Redakteursjahr	3.192,36	Regelstufe	2.610,00
1. Quinquennium	319,23	1. Quinquennium	319,23
		ÜZ-U	582,36
Ist-Gehalt	3.511,59	Ist-Gehalt	3.511,59

Ermittlung der ÜZ-15:
 $3.511,59 : 14 = 250,83$

Regelstufe	2.610,00
1. Quinquennium	319,23
ÜZ-U	582,36
Ist-Gehalt	3.511,59
ÜZ-15	250,83
Gesamtmonatsbezug	3.762,42

Die Redakteurin hat das Urlaubsgeld im Ausmaß von € 5.267,38 bereits erhalten. Von Juli bis Dezember 2013 erhält sie die ÜZ-15 monatlich 6 x mit $250,82 = 1.504,92$ und ihr wird das Weihnachtsgeld mit 1 Ist-Gehalt von 3.511,59 und 1 ÜZ-15 von € 250,83 ausbezahlt.

Somit ergibt sich für 2013 kein Unterschiedsbetrag bei der unterschiedlichen Bemessung der Sonderzahlungen.

Ab 1. 1. 2014 wird die ÜZ-15 bis zum Termin der KV-Erhöhung unverändert weiter gewährt. Bei einer fiktiv angenommenen KV-Erhöhung um 2,5 % ab 1. 6. 2014 setzt sich der Gesamtmonatsbezug wie folgt zusammen:

Tarifgehalt der Regelstufe, Quinquenniumsbeitrag und ÜZ-U sind um 2,5 % zu valorisieren. Danach sind 50 % der betragsmäßigen Erhöhung des Ist-Gehaltes von der bisherigen ÜZ-15 in Abzug zu bringen und als neue ÜZ-15 auszuweisen.

Regelstufe	2.675,25	
1. Quinquennium	327,21	
ÜZ-U	596,92	
Ist-Gehalt	3.599,38	Erhöhung: $87,79 : 2 = 43,89$
ÜZ-15	206,94	$250,83 - 43,89 = 206,94$ (ÜZ-15 neu)
Gesamtmonatsbezug	3.806,32	

Zur Klarstellung: Die ÜZ-15 wird bis zu ihrem Verbrauch nach der oben dargestellten Berechnung 14 x per anno gewährt.

ANHANG ZU § 26.3 (FUSSNOTE):

BEISPIELE MIT ECHTZAHLN

Annahme: Es werden 4 Sonn-/Feiertags-/Nachtüberstunden (nach 22 Uhr) gemäß § 26 Pkt 3. geleistet. Der Redakteur im Beispiel 1 ist ursprünglich am 1. 6. 2008 eingetreten, somit im 6. Dienstjahr mit dem 1. Quinquennium und unterliegt der Übergangsbe-

stimmung nach § 18 Pkt 3b. Der Redakteur im Beispiel 2 tritt mit 1. 7. 2013 ein und daher gilt der neue Überstundendivisor nach § 18 Pkt 3b.

Beispiel 1:

bis 30. 6. 2013		ab 1. 7. 2013	
5. Redakteurs-jahr	3.192,36	Regelstufe	2.610,00
1. Quinquen-nium	319,23	1. Quinquen-nium	270,81
		ÜZU	630,78
Normallohn	3.511,59	Normallohn	3.511,59
		ÜZ-15	250,83
Gesamtmonatsbezug			3.762,42

Überstundendivisor: 164,54 weil Eintritt vor 1. 7. 2013

4 Sonn-/Feiertags-/Nacht-überstunden	$3.511,59: 164,54 = 21,34$
4 x Überstundengrundlohn	$21,34 \times 4 = 85,36$
4 x 100 % Überstundenzu-schlag	$21,34 \times 4 = 85,36$
4 Überstunden	170,72

Beispiel 2:

Regelstufe	2.610,-
Überzahlung	901,59
Normallohn	3.511,59

Überstundendivisor: 145,00 weil Eintritt ab 1. 7. 2013

4 Sonn-/Feiertags-/Nacht-überstunden	$3.511,59: 145 = 24,22$
4 x Überstundengrundlohn	$24,22 \times 4 = 96,88$
4 x 100 % Überstundenzuschlag	$24,22 \times 4 = 96,88$
4 Überstunden	193,76

ANHANG ZU § 26a.3:**BEISPIEL „ARBEITSFREIE ZEITRÄUME“**

Annahme: Eine Journalistin mit vereinbarter Teilzeit von 20 Stunden pro Woche leistet im Jahr 2013 Mehrstunden, die grundsätzlich zu einer Anhebung der Teilzeitvereinbarung per 1. 1. 2014 führen könnten. Als „arbeitsfreie Zeiträume“ zählen ausschließlich (bezahlte wie unbezahlte) Urlaube wie auch Krankstände unabhängig von ihrer Entgeltspflichtigkeit. Allfällige Mehrarbeitsvereinbarungen zur Ermöglichung von Sabbatical-Freizeitperioden (insbesondere § 37a Pkt 2) bleiben jedenfalls außer Ansatz.

Beispiel 1a:

1. Quartal durchschnittlich 25 Stunden/Woche
 2. Quartal durchschnittlich 20 Stunden/Woche
 3. Quartal durchschnittlich 24 Stunden/Woche
 4. Quartal durchschnittlich 27 Stunden/Woche
 durchschnittliche Mehrarbeit 4 Stunden/Woche

Daher ist die Anhebung der Teilzeit im Ausmaß von 50% der durchschnittlichen Mehrleistung ab 1. 1. 2014 auf 22 Stunden/Woche geboten.

Beispiel 1b: Fallen im Kalenderjahr 2013 trotz obiger Mehrarbeitsleistungen arbeitsfreie Zeiträume von mehr als 3 Monaten an, kommt es zu keiner Anhebung der Teilzeit per 1. 1. 2014.

Beispiel 2:

1. Quartal durchschnittlich 21 Stunden/Woche
 2. Quartal durchschnittlich 20 Stunden/Woche
 3. Quartal durchschnittlich 24 Stunden/Woche
 4. Quartal durchschnittlich 22 Stunden/Woche
 durchschnittliche Mehrarbeit 1,75 Stunden/Woche

Weil weniger als 2 Stunden durchschnittlich mehr geleistet als vereinbart wurden, kommt es zu keiner Anhebung der Teilzeit.

Beispiel 3:

1. Quartal durchschnittlich 20 Stunden/Woche
 2. Quartal durchschnittlich 20 Stunden/Woche
 3. Quartal durchschnittlich 20 Stunden/Woche
 4. Quartal durchschnittlich 30 Stunden/Woche
 durchschnittliche Mehrarbeit 2,5 Stunden/Woche

Auch wenn hier im Jahres-Durchschnitt eine Mehrarbeit von mehr als 2 Stunden/Woche anfällt, wurde das Kriterium der Mehrarbeitsleistung innerhalb von mindestens 2 Quartalen nicht erfüllt; daher keine Anhebung.

ANHANG ZU § 27.2:

BEISPIEL FEIERTAGSARBEIT

Annahme: Der Journalist erhält € 3.511,59 monatlich. Ostermontag wird er zu Feiertagsarbeit eingesetzt. Es sind nun innerhalb der für jeden sonstigen Montag festgelegten Normalarbeitszeit 4 Stunden Feiertagsarbeit zu leisten. Das Feiertagsentgelt, das für die diesfalls nicht zu leistende, für den Montag grundsätzlich festgelegte Nor-

malarbeitszeit gebührt, ist im Monatsentgelt enthalten. Das Feiertagsarbeitsentgelt beträgt zusätzlich € 85,36 ($3.511,59 : 164,54 \times 4$). Sollte jedoch anstelle der Bezahlung des Feiertagsarbeitsentgelts der Konsum von Zeitausgleich vereinbart sein, dann stehen 4 Stunden Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 zu.

ANHANG ZU § 37a:

ERLÄUTERNDEN BEISPIEL: SABBATICAL – ANSPAREN VON ZEITGUTHABEN BEI TEILZEITBESCHÄFTIGTEN

Annahme: Eine halbtags, im Ausmaß von 19 Stunden/Woche beschäftigte Layouterin möchte ein Sabbatical mit einer Freizeitphase von 6 Monaten in Anspruch nehmen.

Dazu sind (analog zu Pkt 1b) in einem Durchrechnungszeitraum von 60 Monaten 54 Monate zu arbeiten, damit 6 Monate an Freizeit anfallen.

Zur Arbeitszeitverteilung stehen 2 Varianten zur Verfügung:

Var 1: Sabbatical mit Entgeltreduktion

60 Monate mit Entgelt auf Basis von 17,1 Stunden/Woche:

54 Monate mit Arbeitszeit von

19 Stunden/Woche à 6 Monate Freizeit

Var 2: Sabbatical mit Arbeitszeiterhöhung

60 Monate mit Entgelt auf Basis von 19 Stunden/Woche:

54 Monate mit Arbeitszeit von

21,1 Stunden/Woche à 6 Monate Freizeit

Werden innerhalb der Einarbeitungszeiträume darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden geleistet, werden diese in Geld vergütet und haben keinen Einfluss auf die Arbeits-/Freizeit-Perioden der ursprünglichen Sabbatical-Vereinbarung.

PUNKTATION

abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft der Privatangestellten und dem Verband Österreichischer Zeitungen über das Ergebnis der Verhandlungen vom 15. März 2023

Für die Gehälter für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten/-innen und Dienstnehmer/-innen des technisch-redaktionellen Dienstes werden folgende Regelungen getroffen:

1. Mit Wirkung zum 1. Juni 2023 werden die bisherigen Tarifgehälter um 8,6 % bei Rundung auf den nächsten vollen Euro erhöht. Weiters wird die Summe aller bisherigen Quinquennien-Beträge um 8,6 % bei Rundung auf den nächsten vollen Euro ab demselben Datum wie das Tarifgehalt erhöht.

Zur Klarstellung wird festgehalten: Pauschalien, die nach § 29 KV ausbezahlt werden, sind in dem Prozentsatz zu erhöhen, in dem sich das neue Ist-Gehalt unter Ausklammerung dieses Pauschalien-Betrages gegenüber dem alten Ist-Gehalt ebenfalls unter Ausklammerung dieses Pauschalien-Betrages aufgrund der Vereinbarung zum 1. Juni 2023 erhöht.

2. Für jene Dienstnehmer/-innen, die vor dem 1. Juni 2023 ihre Urlaubsbeihilfe ausbezahlt erhielten, wird dieselbe auf der Basis des Ist-Gehaltes des Juni berechnet.

3. Die Tarifpositionen sowie die Sätze für ständige freie Mitarbeiter laut Gesamtvertrag (§§ 3 bis 5 und 7) werden ab 1. Juni 2023, unter Berücksichtigung der (in Klammern mit Verweisen angeführten) Tarif-Positionen des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten/-innen und Dienstnehmer/-innen des technisch-redaktionellen Dienstes (gültig ab 1. Juli 2013), festgesetzt, wie in der Tabelle im Anhang ersichtlich.

4. Diese Tarifvereinbarung tritt mit 1. Juni 2023 in Kraft. Ihre Laufzeit beträgt 12 Monate.

Tarifgehälter gültig ab 1. 6. 2023

	Tarifgehälter bis 31. 5. 2023	Erhöhung um	Tarifgehälter gültig ab 1. 6. 2023
Redakteursaspiranten (§ 7)			
im 1. Jahr	€ 2.476,00	€ 213,00	€ 2.689,00
im 2. Jahr	€ 2.537,00	€ 219,00	€ 2.756,00
Technisch redaktioneller Dienst = TRD			
Layouter, Grafiker, Bildbearbeiter, Cutter (§ 8)			
im 1. Jahr	€ 2.506,00	€ 216,00	€ 2.722,00
im 2. Jahr	€ 2.628,00	€ 227,00	€ 2.855,00
in der Regelstufe	€ 2.841,00	€ 245,00	€ 3.086,00
Redakteure (§ 6)			
im 1. Jahr	€ 2.658,00	€ 229,00	€ 2.887,00
im 2. Jahr	€ 2.780,00	€ 240,00	€ 3.020,00
im 3. Jahr	€ 2.901,00	€ 250,00	€ 3.151,00
in der Regelstufe	€ 3.175,00	€ 274,00	€ 3.449,00
Praktikanten (§ 7a)	€ 852,00	€ 98,00	€ 950,00
Rufbereitschaft (§ 27b) pro Stunde	€ 7,00	€ 2,00	€ 9,00
passive Reisezeit (§ 31a) pro Stunde	€ 13,00	€ 2,00	€ 15,00
Honorierung von Textbeiträgen (ständige freie Mitarbeiter)			
pro 1.000 Anschläge	€ 45,00	€ 5,00	€ 50,00
Honorierung von Textbeiträgen (§ 28)			
pro 1.000 Anschläge	€ 30,00	€ 3,00	€ 33,00
Honorierung von Bildbeiträgen:			
Ausarbeitung im Verlag	€ 29,00	€ 3,00	€ 32,00
reproduktionsfähiges Foto	€ 53,00	€ 5,00	€ 58,00
Honorierung von Videobeiträgen:			
bei Beistellung von Rohmaterial	€ 50,00	€ 5,00	€ 55,00
bei Beistellung von bearbeitetem Material	€ 86,00	€ 8,00	€ 94,00
Infrastrukturpauschale	€ 233,00	€ 27,00	€ 260,00

Wien, am 15. März 2023

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Markus MAIR
Präsident

Mag. Gerald GRÜNBERGER
Verbandsgeschäftsführer

Mag.^a Claudia GRADWOHL
Vorsitzende des Verhandlungsteams

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Barbara TEIBER, MA
Vorsitzende

Karl DÜRTSCHER
Bundesgeschäftsführer

WIRTSCHAFTSBEREICH MEDIEN

Eike-Clemens KULLMANN
Bundesausschuss-Vorsitzender

Mag. Edgar WOLF
Wirtschaftsbereichssekretär

GESAMTVERTRAG

FÜR STÄNDIGE FREIE MITARBEITER/INNEN BEI ÖSTERREICHISCHEN TAGESZEITUNGEN

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt

a) räumlich

für das Gebiet der Republik Österreich,

b) fachlich

für mit der Produktion von Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten (zB Online-Portalen und mobilen Diensten) befassten Betriebe ordentlicher und außerordentlicher VÖZ-Mitglieder (eine Liste aller ordentlichen und außerordentlichen VÖZ-Mitglieder ist im Anhang zu § 4 des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes (folgend: „Kollektivvertrag“) enthalten und wird beim Bundeseinigungsamt jährlich aktualisiert hinterlegt).

c) persönlich

für alle ständigen freien Mitarbeiter/innen im Sinne des § 16 JournalistenG.

2. Tageszeitungen sind Zeitungen, die mindestens viermal wöchentlich erscheinen; publizieren Tageszeitungen an einzelnen Wochentagen gesonderte Ausgaben (zB Sonntagszeitung), gelten diese als Tageszeitungen.

3. Wochenzeitungen sind Verlagserzeugnisse, auf welche folgende Merkmale zutreffen:

a) Erscheinungsweise:

mindestens 24-mal im Jahr;

b) Druckauflage:

mindestens 5.000 Stück je Nummer; erscheint neben einem derartigen Verlagsobjekt im gleichen Verlag

ein Objekt mit niedrigerer Auflage, unterliegen die dort tätigen ständigen freien Mitarbeiter/innen ebenfalls den folgenden Bestimmungen des Gesamtvertrages.

4. Redaktionelle digitale Angebote sind digital veröffentlichte bzw öffentlich zugängliche Nachrichtenangebote, die ein mit Tages- oder Wochenzeitungen vergleichbares Angebot bereitstellen.

5. Dieser Gesamtvertrag gilt ferner für in Österreich hergestellte und gegen Entgelt abgegebene Presseerzeugnisse, die nicht seltener als monatlich periodisch erscheinen und auf Grund ihres Inhalts über den Kreis der reinen Fachpresse hinausreichen, vorwiegend der politischen, gesellschaftlichen, allgemein wirtschaftlichen und kulturellen Information und Meinungsbildung dienen.

6. Freie journalistische Tätigkeit liegt nur dann vor, wenn durch Ausmaß, Art und Umfang der Tätigkeit nicht jene Kriterien erfüllt sind, die aufgrund einschlägiger Bestimmungen und Judikatur Arbeitnehmer/innen kennzeichnen. Das heißt zum Beispiel, wenn er/sie Arbeitszeit (abgesehen von Abgabeterminen) und Arbeitsort selbst bestimmt und bei seiner/ihrer Arbeit keiner laufenden Kontrolle unterworfen ist. Keinesfalls dürfen ständige freie Mitarbeiter/innen, die eine derartige freie Tätigkeit ausüben, dazu herangezogen werden, Strukturdienste zu leisten (wie zum Beispiel Schluss- und Wochenenddienste) sowie fremde Beiträge im elektronischen Produktions-Workflow des Redaktionssystems zu bearbeiten oder redaktionelle Letztverantwortung zu übernehmen.

§ 2 Honorare

Journalistische Dienstleistungen sind zu honorieren. Sämtliche Honorare nach diesem Vertrag sind Nettohonorare (ohne Mehrwertsteuer).

§ 3 Honorare für Textbeiträge

Das Honorar für Textbeiträge wird als Euro-Betrag pro 1.000 Anschläge jährlich in der Tarifpunktation festgelegt.

§ 4 Honorare für Bildbeiträge

Das Honorar für Bildbeiträge wird als Euro-Betrag pro Bild jährlich in der Tarifpunktation wie folgt festgelegt:

(a) Honorar bei Beistellung des Fotomaterials und Ausarbeitung bzw Weiterverarbeitung im Verlag in analoger oder digitaler Form;

(b) Honorar für digital zur Verfügung gestellte Fotos (inkl Übermittlung) und reproduktionsfähige Fotos.

§ 5 Honorare für Videobeiträge

Das Honorar für Videobeiträge wird als Euro-Betrag pro Videobeitrag jährlich in der Tarifpunktation wie folgt festgelegt:

(a) Honorar bei Beistellung des Rohmaterials;

(b) Honorar bei Bereitstellung von bearbeitetem Material.

§ 6 Abstandshonorar

Wird ein verbindlich vereinbarter Beitrag lt. § 3 bis 5 bereitgestellt, aber aus Gründen, die nicht in der Sphäre des ständigen freien Mitarbeiters/ der ständi-

gen freien Mitarbeiterin liegen, nicht veröffentlicht, gebührt jedenfalls ein Abstandshonorar in Höhe von 100 % des jeweils zu treffenden Honorars.

§ 7 Infrastrukturpauschale

Wenn der/die ständige freie Mitarbeiter/in über Verlangen des Verlages eine technische Ausrüstung aus eigenen Mitteln anschaffen muss und diese nicht

vom Verlag abgegolten wird, so gebührt ein monatliches Infrastrukturpauschale, dessen Höhe jährlich in der Tarifpunktation festgelegt wird.

§ 8 Reisen im Rahmen einer Beauftragung

Wird bei Aufträgen, die das Verlassen des Standortes des Verlages bzw der Redaktion bzw des vereinbarten Standortes des ständigen freien Mitarbeiters/der ständigen freien Mitarbeiterin notwendig machen

und daher zu Mehrausgaben für Verpflegung resp Nächtigung führen, die Abgeltung solcher Reisekosten vereinbart, sind die Reisekostenvergütungsregelungen des Kollektivvertrags (§ 31) anzuwenden.

§ 9 Fälligkeit

Alle Honoraransprüche sind bis spätestens zum Ende des auf die Veröffentlichung (auf das zeitgerechte Einlangen des bestellten Beitrages bzw auf das Tätigwerden) folgenden Monats zu berechnen und spätes-

tens bis zum 15. des übernächsten Monats auszubehalten. Dasselbe gilt sinngemäß für die jeweils zeitgerecht abgegebenen Reiserechnungen.

§ 10 Urheberrechtliche Bestimmungen

1. Umfang der Rechtsübertragung

Der Verlag erwirbt an den von ständigen freien Mitarbeitern/innen in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten aus dem Vertragsverhältnis geschaffenen Text- oder Bildbeiträgen, an denen den freien Mitarbeitern/innen Urheberrechte und/oder verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechtsgesetzes zukommen, ab dem Zeitpunkt des Entstehens dieser Rechte Nut-

zungsrechte nach den Bestimmungen der unten stehenden Absätze.

Das jeweilige Nutzungsrecht des Verlages ist, sofern gesetzlich oder in diesem Vertrag nichts anderes bestimmt ist, ausschließlich und zeitlich, räumlich und inhaltlich uneingeschränkt. Es umfasst die Befugnis des Verlages, die Werke und Leistungen in jedem Medium des Verlages in körperlicher Form zu nutzen und in un-

körperlicher Form öffentlich wiederzugeben, sofern Einzelverträge nichts anderes vorsehen.

Die Bewilligung umfasst auch die Nutzung innerhalb einer Redaktionsgemeinschaft sowie bei Mantellieferung und sonstiger vergleichbarer redaktioneller Zusammenarbeit.

Die Einräumung erstreckt sich insbesondere auf:

das Vervielfältigungsrecht gemäß § 15 Urheberrechtsgesetz (UrhG),

das Verbreitungsrecht gemäß § 16 UrhG,

das Senderecht gemäß § 17 UrhG,

das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführungsrecht gemäß § 18 UrhG und

das Recht zur branchenüblichen Bearbeitung (gemäß § 21 Abs 1 letzter Satz UrhG) einschließlich der Datenbanknutzung, Kopieren oder Verfilmen auf Datenträger und Übersetzung.

2. Urheberpersönlichkeitsrechte

Der Urheber bestimmt, ob und mit welcher Urheberbezeichnung das Werk zu versehen ist (§ 20 Abs 1 UrhG).

Die Urheberpersönlichkeitsrechte des ständigen freien Mitarbeiters/der ständigen freien Mitarbeiterin an seinen/ihren Beiträgen bleiben unberührt, insbesondere das Recht, Entstellungen und Bearbeitungen zu verbieten, die geeignet sind, seine/ihre berechtigten geistigen Interessen am Beitrag zu beeinträchtigen. Das Recht des Verlages, am Werk selbst und an dessen Titeln sowie den Bildtexten die branchenüblichen Veränderungen (gemäß § 21 Abs 1 UrhG) vorzunehmen, bleibt jedoch unberührt.

3. Übertragung der Nutzungsrechte durch den Verlag auf Dritte

Der/die ständige freie Mitarbeiter/in räumt dem Verlag das Recht ein, die in Abs 1 genannten Rechte auch durch Dritte unter Übertragung der entsprechenden Nutzungsrechte im In- und Ausland unter Wahrung der Rechte des ständigen freien Mitarbeiters/der ständigen freien Mitarbeiterin aus diesem Vertrag nutzen zu lassen, soweit hiedurch nicht offensichtlich die geistigen Interessen des ständigen freien Mitarbeiters/der ständigen freien Mitarbeiterin beeinträchtigt werden.

Der Verlag hat den ständigen freien Mitarbeiter/die ständige freie Mitarbeiterin von der Übertragung der Nutzungsrechte – sofern zumutbar im Vorhinein – unverzüglich zu informieren.

4. Nutzung des Urheberrechts durch den ständigen freien Mitarbeiter/die ständige freie Mitarbeiterin

Nach Beendigung des Vertragsverhältnisses zum Verlag darf der/die ständige freie Mitarbeiter/in über seine/ihre Beiträge ohne Einwilligung des Verlages weiterverfügen, wenn seit dem Erscheinen, oder im Falle des Nichterscheins, seit der Ablieferung des

Beitrages an den Verlag, mindestens ein halbes Jahr vergangen ist. Dem Verlag verbleibt ein einfaches, nichtexklusives Nutzungsrecht.

5. Rückrufsrecht

Übt der Verlag das Recht gemäß Abs 1 und 3 nicht oder nur unzureichend aus und werden dadurch berechnigte Interessen des ständigen freien Mitarbeiters/der ständigen freien Mitarbeiterin erheblich verletzt, so kann dieser/diese das Nutzungsrecht frühestens 4 Wochen nach Ablieferung des Textbeitrages schriftlich zurückrufen. Dies gilt nicht, wenn die Nichtausübung oder die unzureichende Ausübung überwiegend auf Umständen beruht, deren Behebung dem/der ständigen freien Mitarbeiter/in zuzumuten ist.

Der Rückruf kann erst erklärt werden, nachdem der/die ständige freie Mitarbeiter/in dem Verlag unter Ankündigung des Rückrufs eine angemessene Frist, die nicht mehr als zwei Wochen zu betragen braucht, zur Ausübung der Rechte gemäß Abs 1 und 3 bestimmt hat.

Der Bestimmung der Frist bedarf es nicht, wenn die Ausübung der Rechte gemäß Abs 1 und 3 dem Verlag unmöglich ist oder von ihm verweigert wird oder wenn durch die Gewährung einer Frist überwiegende Interessen des ständigen freien Mitarbeiters/der ständigen freien Mitarbeiterin beeinträchtigt werden.

6. Vergütungsregelung

Jede weitere Nutzung (über die Erstnutzung hinaus) der nach Abs 1 eingeräumten Rechte in Bereichen, für die der/die ständige freie Mitarbeiter/in nach Maßgabe seines/ihrer Auftrages tätig ist, erfolgt zu einem Wiederholungshonorar in Höhe von 50 % der jeweils gültigen Honorarsätze für Text- und Bildbeiträge gemäß Gesamtvertrag. Die Nutzung für Archivzwecke in körperlicher und/oder elektronischer Form sowie durch Reprografie oder zum persönlichen unentgeltlichen Gebrauch Dritter erfolgt vergütungsfrei.

Die Erteilung der Genehmigung zur Nutzung der erschienenen Beiträge für Pressespiegel zum Zwecke der eigenen Medienbeobachtung (reprographisch und elektronisch) an Dritte gilt als Teil der Erstnutzung und ist gegenüber dem/der ständigen freien Mitarbeiter/in vergütungsfrei, sofern sie nicht ohnehin von Gesetzes wegen vergütungsfrei ist.

Der/die ständige freie Mitarbeiter/in hat in folgenden Fällen der Nutzung der in Abs 1 eingeräumten Rechte durch den Verlag – auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses – Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung:

- a) für die öffentliche Wiedergabe der Beiträge in unkörperlicher Form mit Ausnahme der Werbung für den Verlag,
- b) für die Übertragung von Nutzungsrechten an Dritte gemäß Abs 3 mit Ausnahme von Mantellieferungen

und sonstiger vergleichbarer redaktioneller Zusammenarbeit (zB regelmäßige Lieferung von Teilen von Tageszeitungen wie Wirtschaftsteil, Wochenendbeilage) innerhalb eines Monats ab erstmaligem Erscheinen,

- c) für die Nutzung von Textbeiträgen des ständigen freien Mitarbeiters in anderen Objekten desselben Verlages, auf die sich der Auftrag nicht erstreckt.

In diesen Fällen beträgt die Vergütung 50 % des vom Verlag für die Nutzung dieses Werks erzielten Erlöses, mindestens jedoch das jeweils gültige Honorar für Text- und Bildbeiträge gemäß Gesamtvertrag.

Für die zeitlich parallele Nutzung im Onlinedienst des Verlages wird ein Zuschlag zum Honorar für Text- oder Bildbeiträge gemäß Gesamtvertrag in Höhe von 10 % bezahlt.

Künftige Verwertungsmöglichkeiten von durch ständig freie Mitarbeiter/innen erbrachten Werken und Leistungen, an die die Vertragspartner mangels Kenntnis beim Abschluss dieses Vertrages nicht gedacht haben, bedürfen einer gesonderten Vereinbarung.

7. Gutschriften

Der Verlag ist verpflichtet, dem/der ständigen freien Mitarbeiter/in Gutschriften für angefallene Vergütun-

gen bis spätestens zum Ende des auf die Veröffentlichung folgenden Monats auszustellen.

8. Nichtausschließliche Nutzungsbewilligungen

Abweichend von Pkt 1. kann zwischen dem Verlag und dem/der ständigen freien Mitarbeiter/in vereinbart werden, dass der Verlag an einzelnen oder allen gelieferten Beiträgen zu einem reduzierten Honorar bloß eine nicht ausschließliche Nutzungsbewilligung erwirbt, welche überdies zugunsten des ständigen freien Mitarbeiters/der ständigen freien Mitarbeiterin auch zeitlich, räumlich oder inhaltlich beschränkt werden kann. Ist dies vereinbart, so kann der/die ständige freie Mitarbeiter/in die gelieferten Text- und Bildbeiträge auch anderen Verlagen anbieten. Soweit nicht ausdrücklich das Gegenteil vereinbart wurde, darf jedoch auch in diesem Fall eine Nutzungs- bzw Verwertungshandlung im Sinne des Pkt 1. erst nach der Erstveröffentlichung durch den Verlag, für den der/die ständige freie Mitarbeiter/in als solche/r tätig ist, erfolgen. Bei der Vereinbarung nichtausschließlicher Nutzungsbewilligungen beträgt das reduzierte Honorar hinsichtlich der von dieser Vereinbarung umfassten Text- und Bildbeiträge mindestens 50% der in den §§ 3 bis 5 genannten Honorare.

§ 11 Beendigung der Zusammenarbeit

Wer nach einer mindestens einjährigen Zusammenarbeit keine Beiträge mehr liefern bzw annehmen will, hat dies der anderen Seite mit einer Frist von einem Monat schriftlich anzukündigen. Bei mehr als fünfjähriger ununterbrochener Zusammenarbeit verlängert sich die Ankündigungsfrist auf 3, bei mehr als zehn-

jähriger ununterbrochener Zusammenarbeit auf 4 Monate, bei mehr als fünfzehnjähriger ununterbrochener Zusammenarbeit auf 5 Monate und bei mehr als zwanzigjähriger ununterbrochener Zusammenarbeit auf 6 Monate.

§ 12 Informations- und Kontrollrecht des Betriebsrates

Über Ersuchen des/der ständigen freien Dienstnehmers/Dienstnehmerin ist der Betriebsrat berechtigt, sich hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen

dieses Gesamtvertrages gegenüber ständigen freien Dienstnehmer/innen bei der Verlagsleitung zu informieren und gegebenenfalls zu intervenieren.

§ 13 Kündigung des Vertrages

1. Dieser Vertrag ist zu jedem Jahresende unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist kündbar.

2. Der Gesamtvertrag einschließlich Tarifvertrag kann einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern ohne Kündigung des Gesamtvertrages abgeändert werden.

§ 14 Inkrafttreten

Dieser Gesamtvertrag tritt mit 1. Dezember 2014 in Kraft.

Wien, am 28. November 2014
(Stand 1. Juni 2023)

ANHANG

Honorare für ständige freie Mitarbeiter/innen (Gesamtvertrag, § 3–5)

ab 1. Juni 2023

Honorierung von Textbeiträgen pro 1.000 Anschläge	€ 50,00
Honorierung von Bildbeiträgen:	
Ausarbeitung im Verlag	€ 33,00
reproduktionsfähiges Foto	€ 58,00
Honorierung von Videobeiträgen:	
bei Beistellung von Rohmaterial	€ 55,00
bei Beistellung von bearbeitetem Material	€ 94,00
Infrastrukturpauschale (§ 7):	€ 260,00

Wien, am 15. März 2023

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Markus MAIR
Präsident

Mag. Gerald GRÜNBERGER
Verbandsgeschäftsführer

Mag.^a Claudia GRADWOHL
Vorsitzende des Verhandlungsteams

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA

Barbara TEIBER, MA
Vorsitzende

Karl DÜRTSCHER
Bundesgeschäftsführer

WIRTSCHAFTSBEREICH MEDIEN

Eike-Clemens KULLMANN
Bundesausschuss-Vorsitzender

Mag. Edgar WOLF
Wirtschaftsbereichssekretär

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

ANTRAG

auf Ausstellung eines Presseausweises

Mitglieds-Nr.

PA

Vor- und Zuname	
PLZ, Ort, Straße	
Telefon-Nr.	
eMail	
Geburtsdatum	Geburtsort
Geburtsland	Staatsbürgerschaft

- Ich bin bei folgendem Medium journalistisch tätig und angestellt.
- Ich bin bei folgendem Medium selbstständig/freiberuflich journalistisch tätig.
- Ich bin ständig und nicht bloß in wirtschaftlich unbedeutender Nebenbeschäftigung als freie/r Journalist/in bei folgendem/n Medium/en tätig.

ArbeitgeberIn/ AuftraggeberIn	Adresse
Einsatzbereich/ Medium	Adresse

Das Mindesteinkommen muss bei Angestellten in Tages- und Wochenzeitungen, sowie deren Nebenausgaben und redaktionellen digitalen Angeboten dem Tarifgehalt eines Redakteursaspiranten im ersten Dienstjahr von EUR 2.363,84 in dem für das Unternehmen gültigen Kollektivvertrag entsprechen, bei freien JournalistInnen 60% davon (mindesten Euro EUR 1418,30 monatlich). Bei Zeitschriften und Fachmedien liegen die Sätze bei EUR 1.993,- bzw. EUR 1.195,80 monatlich.

Mein Monatseinkommen beträgt: Euro		
Datum:	Unterschrift des/r Antragstellers/in	
Ich war/bin bereits Mitglied der folgenden Gewerkschaft des ÖGB:		
Jahr:	Gewerkschaft:	Sektion bzw. Fachgruppe:

Bitte versehen Sie diesen Antrag mit folgenden Beilagen:

1. Arbeitsbestätigung (Bestätigung seit wann journalistische Tätigkeit vorliegt und Funktion) entweder · des Dienstgebers oder · des Chefredakteurs bzw. dessen Stellvertreters oder · des Redaktions- bzw. gewerkschaftlichen Vertrauensmannes und · datierte Artikel, Zeitungsausschnitte, Pressefotos, Funkmanuskripte, Videokassetten (nicht älter als sechs Monate bei Einreichung)

2. Einkommensbestätigung (entweder zusätzlich zur Arbeitsbestätigung oder eingeschlossen in die Arbeitsbestätigung; Durchschnittseinkommen der letzten sechs Monate bei freien Journalisten) entweder · des Arbeitgebers oder · des Chefredakteurs bzw. dessen Stellvertreters oder · des Redaktions- bzw. gewerkschaftlichen Vertrauensmannes · Bei freien Journalisten: datierte Unterlagen über Honorarauszahlungen, Steuererklärungen (mit Stempel des Steuerberaters), Bankauszüge oder sonstige geeignete Nachweise; nicht älter als sechs Monate.

3. Bei freien Pressefotografen: Gewerbeschein



**An das
Kuratorium für Presseausweise
Alfred-Dallinger-Platz 1
1030 Wien**

Ich beantrage die Ausstellung eines Presseausweises über die Mitgliedschaft bei der Journalistengewerkschaft in der GPA auf Grundlage der umseitig gemachten Angaben.

Ich bin in der folgenden Funktion journalistisch tätig:

- | | | | |
|--|---|--|------------------|
| <input type="checkbox"/> ChefredakteurIn | <input type="checkbox"/> BildredakteurIn | <input type="checkbox"/> RegisseurIn | in ständiger |
| <input type="checkbox"/> ChefredakteurIn-Stellv. | <input type="checkbox"/> selbstständig tätige(r) | <input type="checkbox"/> Kameramann | journalistischer |
| <input type="checkbox"/> ChefIn vom Dienst | PressefotografIn | <input type="checkbox"/> GrafikerIn | Tätigkeit |
| <input type="checkbox"/> Leitende(r) RedakteurIn | <input type="checkbox"/> RedakteursaspirantIn | <input type="checkbox"/> PressereferentIn | |
| <input type="checkbox"/> RessortleiterIn
(AbteilungsleiterIn) | <input type="checkbox"/> journ. tätige(r) | <input type="checkbox"/> techn. RedakteurIn/LayouterIn | |
| <input type="checkbox"/> RedakteurIn | <input type="checkbox"/> RedaktionssekretärIn | <input type="checkbox"/> ReporterIn | |
| <input type="checkbox"/> Online-RedakteurIn | <input type="checkbox"/> freie(r) journ.MitarbeiterIn | <input type="checkbox"/> FotoreporterIn | |
| <input type="checkbox"/> sonstige: <input type="text"/> | | <input type="checkbox"/> Fotodesigner/in | |

Ich verpflichte mich, im Falle einer Genehmigung des von mir beantragten Ausweises diesen unverzüglich an das Kuratorium zurückzustellen, wenn die in diesem Antrag von mir angegebenen Voraussetzungen nicht mehr zutreffen.

Ich bin mit der EDV-mäßigen Verarbeitung meiner Daten für interne Zwecke einverstanden.

Ich nehme zur Kenntnis und bin damit einverstanden, dass die von mir mit diesem Antrag übermittelten Beilagen (oder Kopien davon) zum Zweck der Beurteilung und Dokumentation der Voraussetzungen für die Vergabe eines Presseausweises durch die Organisation, über welche ich den Presseausweis beantrage (wie oben angegeben), gespeichert werden und dass diese Organisation den Mitgliedern des zur Entscheidung über die Vergabe des Presseausweises berufenen Vorstands des Österreichischen Kuratoriums für Presseausweise Einsicht in diese Unterlagen (oder Kopien davon) gewähren kann. Dies gilt ausdrücklich auch für die beigelegte Strafregisterbescheinigung.

Ich beantrage ein Autopresseschild (EUR 20,--)

Folgende Unterlagen werden zusätzlich benötigt:

1. Passbild (35x45 mm)
2. Kopie des Staatsbürgerschaftsnachweises oder des Reisepasses
3. Strafregisterauszug nicht älter als 3 Monate

Datum

Unterschrift des/r Antragstellers/in

**Undeutlich oder unvollständig ausgefüllte Anträge können nicht behandelt werden.
Auf die Erteilung eines Presseausweises besteht kein Rechtsanspruch.**

Entscheidung des Kuratoriums für Presseausweise:

- Antrag angenommen Antrag angenommen vorbehaltlich
 Antrag abgelehnt, weil

Datum:

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

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

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die 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

Unsere 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.

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