



VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE
KAUFMÄNNISCHEN ANGESTELLTEN
DER

WOCHENZEITUNGEN

IN DER GELTENDEN FASSUNG
(STAND: 1. JÄNNER 2003)

Verband Österreichischer Zeitungen
1010 Wien, Renngasse 12
Tel.: 01/533 79 79
Fax: 01/533 79 79-22
URL: <http://www.voez.at>

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Vertragschließende	4
§ 2 Geltungsbereich	4
§ 3 Allgemeine Dienstvorschriften	4
§ 4 Pflichten der Angestellten	4
§ 5 Gehälter	5
1. Begriffsbestimmungen	5
2. Gehalt	5
3. Quinquennium	6
4. Angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigte Angestellte und Anzeigenwerber aller Art	7
5. Urlaubs- und Ferialangestellte	7
§ 6 Anrechnung von Karenzzeiten	7
§ 7 Kostenentschädigungen	8
1. Dienstreisen	8
a) Fahrtauslagen	8
b) Aufwandsvergütung	8
c) Freiwillige Trinkgelder	9
d) Auslands- und Studienreisen	9
2. Trennungskosten	9
3. Kostenentschädigungen für angestellte Werber und Agenten	9
§ 8 Arbeitszeit	9
§ 9 Angeordnete Überstunden und Sonderleistungen	10
a) Überstunden	10
b) Nacharbeit	10
c) Sonn- und Feiertagsarbeit	10
d) Mankogeld	10
e) Ansprüche	10
§ 10 Weihnachtsremuneration	11
§ 11 Urlaub und Urlaubszuschuss	12
§ 11a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte	14
§ 12 Krankheit	15
§ 13 Sterbefälle	16
§ 14 Kündigung von Dienstverhältnissen	16
§ 15 Abfertigung	17
§ 16 Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung	18
§ 17 Jubiläumsgelder	19
§ 18 Allgemeine Bestimmungen	19
§ 19 Bestimmungen für Lehrlinge	19
§ 20 Bildschirmarbeit	20
§ 21 Schiedsgericht	20
§ 22 Gültigkeitsdauer	20
Tarifvertrag	22
Verwendungsgruppenschema	23

§ 1. Vertragschließende

Zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Kommunikation, wird folgender Vertrag über die Arbeitsbedingungen der kaufmännischen Angestellten der Wochenzeitungen vereinbart:

§ 2. Geltungsbereich

Der Vertrag erstreckt sich auf das Gebiet der Republik Österreich und gilt für alle mit der Produktion oder Verwaltung von Wochenzeitungen befassten Betriebe, sofern sie nicht durch den Kollektivvertrag für die kaufmännischen Angestellten der Tageszeitungen erfasst sind.

Er erfasst alle kaufmännisch, administrativ und im redaktionellen Dienst (wenn sie nicht dem Kollektivvertrag für Journalisten unterliegen) tätigen Angestellten und Lehrlinge, jedoch nicht Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigte Angestellte und Anzeigenwerber aller Art, soweit sie nicht hauptberuflich Beschäftigte des Verlages sind, und Praktikanten.

§ 3. Allgemeine Dienstvorschriften

Die Regelung des Dienstes erfolgt durch die Verwaltung. Innerhalb der einzelnen Abteilungen obliegt den Abteilungsleitern nach den Weisungen der Verwaltung die zweckmäßige und gerechte Verteilung, die Beaufsichtigung der Arbeit und die Überwachung des dienstlichen Verhaltens der Angestellten. Das Recht der Verwaltung, in jedem Einzelfall entscheidend einzugreifen, wird hiedurch nicht berührt.

Die Verwaltung ist berechtigt, Angestellte ohne Kürzung des Ist-Gehaltes von einer in die andere Abteilung zu versetzen. Jede Versetzung eines Arbeitnehmers kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen werden. Dem versetzten Arbeitnehmer sind die neuen Rechte und Pflichten inkl. der Gehaltsdisposition in einem neuerlich ausgestellten Dienstzettel zu übermitteln.

Der Abteilungsleiter oder sein von der Verwaltung bestimmter Vertreter hat dafür zu sorgen, dass das ihm unterstellte Personal nachweislich von allen allgemeinen und besonderen Verfügungen der Verwaltung Kenntnis erhält, die zur Erfüllung der Dienstobliegenheiten nötig sind. Ebenso obliegt es den genannten Organen, dem Personal alle im Interesse des Dienstes erforderlichen und zweckdienlichen Aufklärungen und Unterweisungen zu geben.

§ 4. Pflichten der Angestellten

Jeder Angestellte ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten so zu verrichten, wie es die Natur der Geschäfte und das Interesse des Unternehmens erfordern, soweit es in seinen Kräften steht, das Unternehmen zu fördern und es vor Schaden zu bewahren.

Im Parteienverkehr wird dem Angestellten die größte Zuvorkommenheit und Höflichkeit zur Pflicht gemacht. Dieselbe Verpflichtung zu höflichem und gefälligem Verhalten gilt auch für den Verkehr der Angestellten untereinander.

Die Abteilungsleiter haben ihre Anordnung in höflicher und ruhiger Art zu treffen und sich bei etwa notwendigen Rügen jeder Schroffheit zu enthalten.

Bei der Beurteilung von Leistungen, bei der Abgabe von Begutachtungen über Befähigung und Verhalten des Angestellten sowie bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen haben die Abteilungsleiter besondere Gewissenhaftigkeit und Unparteilichkeit zu beachten.

Inner- und außerhalb des Dienstes hat jeder Angestellte das Geschäftsgeheimnis unbedingt und sorgfältig zu wahren. Jede absichtliche oder grobfahrlässige Verletzung des Dienstgeheimnisses berechtigt den Dienstgeber zur fristlosen Entlassung des Angestellten.

Ist ein Angestellter durch Erkrankung oder aus einem anderen triftigen Grunde verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er hievon unverzüglich seinem Abteilungsleiter Mitteilung zu machen. Dieser hat die Meldung an die Verwaltung weiterzuleiten und gleichzeitig für die Vertretung des Verhinderten durch einen geeigneten Angestellten zu sorgen.

Ist der Abteilungsleiter selbst aus einem der oben angeführten Gründe von der Verrichtung seines Dienstes abgehalten, so hat er für unverzügliche Verständigung der Verwaltung zu sorgen.

Jeder Angestellte ist verpflichtet, die erfolgte Verehelichung oder sonstige Veränderung in seinem Familienstande der Verwaltung unverzüglich anzuzeigen.

Die gleiche Verpflichtung gilt auch für jede Adressenänderung.

Verstöße gegen die Dienstpflichten können von der Verwaltung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durch geeignete Disziplinarmaßnahmen geahndet werden.

§ 5. Gehälter

1. Begriffsbestimmungen

Im nachfolgenden Kollektivvertragstext werden für die Bezüge der Angestellten folgende Begriffsbestimmungen angewendet:

- a) Mindestgrundgehalt: Hierunter ist das Tarifgehalt gemäß Gehaltsordnung zu verstehen.
- b) Kollektivvertragsgehalt: Dieses umfasst das Mindestgrundgehalt und das (die) Quinquennium(en).
- c) Ist-Gehalt: Darunter ist das Kollektivvertragsgehalt und innerbetrieblich regelmäßig gewährte Zulagen, wie Leistungszulagen u. dgl., zu verstehen, jedoch ohne Überstunden und ohne Funktionszulagen.

Wenn Überstunden einbezogen werden sollen, ist jeweils zu einem der drei genannten Begriffe der Zusatz „einschließlich Überstunden“ hinzuzufügen.

2. Gehalt

Die den kaufmännischen Angestellten der Wochenzeitungen gebührenden Mindestgrundgehälter werden durch den Anhang zu diesem Vertrag (Tarifvertrag bzw. Gehaltsordnung) geregelt.

Bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren sind Vordienstzeiten, die in anderen Dienstverhältnissen zugebracht wurden, bei Beginn des Dienstverhältnisses anzurechnen, wenn diese Dienstzeiten als Angestellte(r) in einem Zeitungs-(Buch-)Verlag oder in einem graphischen Unternehmen zugebracht wurden und im Einzelnen mindestens sechs Monate gedauert haben.

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

Präsenzdienstzeit nach 1945 gilt als Vordienstzeit, jedoch nur bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten.

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

Die Anrechnung von Vordienstzeiten gilt nur für das Quinquennium.

Der Angestellte hat Anspruch auf das seiner Verwendung entsprechende Kollektivvertragsgehalt.

Vor Inkrafttreten dieses Vertrages erfolgte Einreihungen in Verwendungsgruppen bleiben, sofern sie für den Angestellten günstiger sind, unberührt.

Die Bezahlung des Gehaltes erfolgt monatlich in der im Betrieb üblichen Weise. Ist der Fälligkeitstag kein Banktag, erfolgt die Auszahlung am letzten, diesem Tag vorausgehenden Banktag.

Soweit es sich um ein auf maximal drei Monate befristetes oder ein Dienstverhältnis auf Probe handelt, kann die Auszahlung auch im Nachhinein vorgenommen werden.

3. Quinquennien

Dem Angestellten gebührt bei ununterbrochenem Dienst im gleichen Unternehmen jeweils nach vollendetem 1., 2., 3. und 4. Dienstjahr (unter Berücksichtigung der unter Punkt 2 genannten Vordienstzeiten) eine 2%ige Erhöhung seines Ist-Gehaltes. Nach zehnjährigem ununterbrochenem Dienst sowie nach je weiteren fünf Dienstjahren gebührt ihm eine Erhöhung des Ist-Gehaltes im Ausmaß von 6 % (Quinquennium). Das letzte Quinquennium wird nach dem vollendeten 35. anrechenbaren Dienstjahr (unter Einbeziehung angerechneter Vordienstzeiten) im gleichen Unternehmen gewährt.

Nach Vollendung des 60. Lebensjahres fällt kein Quinquennium mehr an.

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

Bei Tarifierhöhungen ist neben der Erhöhung des Mindestgrundgehales jeweils auch die Summe aller bisherigen Quinquennienbeträge um denselben Prozentsatz und ab dem gleichen Datum wie das Mindestgrundgehalt zu erhöhen.

Übergangsbestimmungen:

Für alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat, gilt:

- a) Das nächste anfallende Quinquennium gebührt in der Höhe von 10 % des Ist-Gehaltes. Für Dienstnehmer, die das erste auf 4mal 2,5 % gesplittete Quinquennium noch nicht voll erhalten haben, gebührt dieses bis zur Höhe von insgesamt 10 %. Ist das nächste anfallende Quinquennium das 7., so beträgt es 12 %.
- b) Nach Erhalt dieses Quinquenniums gemäß a) und unter Berücksichtigung desselben sowie der Tatsachen, dass max. 7 Quinquennien gewährt werden und dass nach Erreichen des 60. Lebensjahres kein Quinquennium mehr anfällt, erhalten
- Dienstnehmer, die bereits 1 Quinquennium à 10 % erhalten haben, ein weiteres à 10 %, 2 weitere à 8 %, ein weiteres à 6 % und weitere à 4 %.
 - Dienstnehmer, die bereits 2 Quinquennien à 10 % erhalten haben, 2 weitere à 8 %, ein weiteres à 6 % und weitere à 4 %.
 - Dienstnehmer, die bereits 3 Quinquennien à 10 % erhalten haben, ein weiteres à 8 %, ein weiteres à 6 % und weitere à 4 %.
 - Dienstnehmer, die bereits 4 Quinquennien à 10 % erhalten haben, ein weiteres à 6 % und weitere à 4 %.
 - Dienstnehmer, die bereits 5 Quinquennien à 10 % erhalten haben, alle weiteren Quinquennien à 4 %.
 - Dienstnehmer, die bereits 6 Quinquennien à 10 % erhalten haben, ein weiteres à 4 %.

4. Angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigte Angestellte und Anzeigenwerber aller Art

Angestellten Werbern und Agenten ist vom Verlag ein Mindestgehalt zu garantieren, welches im Tarifvertrag (Gehaltsordnung) festgesetzt wird. Auf das garantierte Mindestgehalt sind Prämien oder Provisionen anzurechnen (siehe § 18).

Als Basis der Berechnung der Quinquennien dient nur das garantierte Mindestgehalt. Die Quinquennien erhöhen das garantierte Mindestgehalt.

Eine Gehaltsveränderung im Zusammenhang mit der Einstufung von angestellten Werbern und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art ab dem 2. Jahr ihrer Tätigkeit im Betrieb in die Verwendungsgruppe III erfolgt nur für jene Dienstnehmer, die nicht auf Grund von Einzeldienstverträgen und Betriebsvereinbarungen bereits ein in der Höhe der VG III oder über dieser liegendes Mindestgrundgehalt haben.

5. Urlaubs- und Ferialangestellte

Urlaubsauhilfen und Ferialangestellte werden wie Lehrlinge im 3. Lehrjahr entlohnt.

§ 6. Anrechnung von Karenzzeiten

Beansprucht ein/e Dienstnehmer/in Karenz im Sinne des § 15 ff MSchG bzw. § 2 ff VKG und tritt sie/er den Dienst unmittelbar danach wieder an, erhält sie/er derartige Karenzzeiten bis

zu einem Gesamtausmaß von zwölf Monaten für die Bemessung folgender Ansprüche angerechnet (gilt ab 1. Juni 1979):

- a) Urlaubsausmaß (§ 11, Pkt. 1),
- b) Dauer des Krankentgeltanspruches (§ 12, Pkt. 1),
- c) Kündigungsfrist des Arbeitgebers,
- d) Abfertigung (§§ 13, 15),
- e) Qinquennien (§ 5),
- f) KV-Erhöhung.

§ 7. Kostenentschädigungen

1. Dienstreisen

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

a) Fahrtauslagen

Es werden die notwendigen Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel vergütet, bei Bahnfahrten die der 2. Wagenklasse, für Dienstnehmer der Verwendungsgruppe V und VI die der 1. Wagenklasse. Ein Nachweis durch Belege (Fahrkarten) ist nicht erforderlich, es sei denn, dass derartige Belege durch finanz- bzw. steuerrechtliche Vorschriften verlangt werden.

Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden die Kilometersätze der Reisegebührevorschrift der vergleichbaren Bundesbediensteten vergütet, vorausgesetzt, dass die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges bzw. des zu vergütenden Kilometersatzes mit dem Dienstgeber fallweise oder für ständig vereinbart ist. Dienstwagen müssen insassenunfallversichert sein.

b) Aufwandsvergütung

Für Inlandsreisen gelten die Tag- und Nachtsätze des Tarifvertrages (Gehaltsordnung).

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

Für Dienstreisen von 4 bis 8 Stunden werden 5/10 des Taggeldes, bei einer Dauer über 8 Stunden das volle Taggeld gewährt.

Diese Verrechnung ist auch für den Tag des Antrittes bzw. der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise anzuwenden.

bb) Nachtgeld: Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftskosten, bei Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand.

Das im Tarifvertrag genannte Nachtgeld wird dann angewiesen, wenn kein Übernachtungsbeleg vorgewiesen wird. Höhere, belegte 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.

c) Freiwillige Trinkgelder

Freiwillige Trinkgelder bzw. Bedienungsgelder, Trägergebühren und dergleichen sind in den Vergütungssätzen schon enthalten.

Besondere Aufwendungen, die der Angestellte zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, sind als Nebenkosten, jedoch lediglich in der nachgewiesenen Höhe, zu erstatten.

d) Auslands- und Studienreisen

Für Auslandsreisen gelten die Tag- und Nachtsätze des Tarifvertrags (Gehaltsordnung).

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

2. Trennungskosten

Bei Beorderung an einen anderen Arbeitsort:

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

Bei Beorderung zur Dienstleistung an einen anderen Ort bis zur Dauer von vier Wochen wird eine Aufwandsvergütung gemäß Punkt 1) b) dieses Paragraphen geleistet. Dauert eine solche Beorderung mehr als vier Wochen, gelten ab Beginn der fünften Woche 50 % dieser Aufwandsvergütung. Die Regelung gem. Punkt 1) bb) dieses Paragraphen bleibt hievon unberührt.

3. Kostenentschädigungen für angestellte Werber und Agenten

Die Kostenentschädigungen für angestellte Werber und Agenten sind schriftlich zu vereinbaren; wenn keine Vereinbarung vorliegt, gelten die Sätze des Tarifvertrages.

§ 8. Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit ohne Pausen beträgt wöchentlich 37 Stunden.

Innerhalb der Arbeitswoche ist die Arbeitszeit so zu verteilen, dass der Dienst an Samstagen spätestens um 13.00 Uhr endet, sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vereinbart wird.

Der 24. und der 31. Dezember sind dienstfrei. Die Ansetzung von Journdiensten an diesen Tagen ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig. Journdienste am 24. und am 31. Dezember sind mit einem 50%igen Zuschlag zum Normalstundensatz zu vergüten.

§ 9. Angeordnete Überstunden und Sonderleistungen

a) Überstunden

Als Überstunden gelten nur jene über die Verpflichtung gemäß § 8 hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

Das Entgelt für eine Normalarbeitsstunde wird mit 1/148 des Ist-Gehaltes (ohne Nachzuschlag) bestimmt.

Überstunden an Wochentagen werden mit einem Aufschlag von 50 %, Nachtüberstunden an Wochentagen mit einem Zuschlag von 100 % zum Entgelt der Normalarbeitsstunde entlohnt. Jede angefangene halbe Stunde ist als halbe Überstunde zu entlohnen.

Bei Angestellten in Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden vor, wenn die für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

b) Nachtarbeit

Wenn ein Teil der Arbeitszeit in die Nachtzeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr fällt, so gebührt ein Nachzuschlag in der Höhe von 50 % auf diese Stunden. Eine Pauschalierung des Nachzuschlages ist zulässig.

c) Sonn- und Feiertagsarbeit

Für die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen gebührt die Nachtüberstundenentlohnung.

Treffen mehrere Ansprüche auf Zuschläge zusammen, gebührt nur der jeweils höchste.

d) Mankogeld

für Kassiere beträgt 2 %, für Hauptkassiere 3 % des letzten Ist-Gehaltes. Das Mankogeld von 2 % ist auch für Inkassanten und Angestellte mit vorwiegender oder ständiger Kassengebarung zu gewähren.

e) Ansprüche

auf Abgeltung geleisteter Überstunden und Sonderleistungen sind bis spätestens zum Ablauf des der Leistung folgenden vierten Monats beim zuständigen Organ des Unternehmens anzumelden, sonst erlöschen sie.

§ 10. Weihnachtsremuneration¹

Allen Angestellten ist spätestens am 1. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von 100 % des November-Ist-Gehaltes auszuzahlen. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe von 100 % der im November ausgezahlten Lehrlingsentschädigung.

Den während des Jahres eintretenden Angestellten (Lehrlingen) sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Der Anspruch auf die volle Weihnachtsremuneration gebührt für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses nach mehr als 5jähriger Beschäftigung² im Unternehmen bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt des Dienstnehmers, ungerechtfertigter Entlassung sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber, ausgenommen der Fall des Übertrittes in den Ruhestand.

Übergangsbestimmung:

Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis in den Kalenderjahren 2003 oder 2004 beendet wird, gilt: Alle über 5 Jahre beschäftigten² Dienstnehmer erhalten bei Lösung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstgebers oder des Dienstnehmers die volle Weihnachtsremuneration.

Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, gebührt eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von 100 % des November-Ist-Gehaltes.

Angestellten Werbern und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art ist spätestens am 1. November jedes Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von 100 % des garantierten Mindestgehältes zu zahlen.

Übergangsbestimmungen:

Die Weihnachtsremuneration für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.1998 begonnen hat, beträgt 150 % des November-Ist-Gehältes; für angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art 150 % des garantierten Mindestgehältes.

Die Weihnachtsremuneration für Angestellte, deren Dienstverhältnis zum 1.1.1998 oder später, jedoch vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt

- *bis 31.12.2009* 150 %
- *1.1.2010 bis 31.12.2011* 140 %
- *1.1.2012 bis 31.12.2013* 130 %
- *1.1.2014 bis 31.12.2015* 120 %
- *1.1.2016 bis 31.12.2017* 110 %
- *ab 1.1.2018* 100 %

des November-Ist-Gehältes.

¹ Die Vertragspartner halten im Wege der Interpretation fest, dass bei der Berechnung der Weihnachtsremuneration eine allfällige Nachtzuschlagspauschale zu berücksichtigen ist.

² Mehrere selbstständige Dienstverhältnisse dürfen nicht zusammengerechnet werden.

Die Weihnachtsremuneration für angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art, deren Dienstverhältnis zum 1.1.1998 oder später, jedoch vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt

- bis 31.12.2009 150 %
- 1.1.2010 bis 31.12.2011 140 %
- 1.1.2012 bis 31.12.2013 130 %
- 1.1.2014 bis 31.12.2015 120 %
- 1.1.2016 bis 31.12.2017 110 %
- ab 1.1.2018 100 %

des garantierten Mindestgehaltes.

Die Weihnachtsremuneration für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt 150 % der November-Lehrlingsentschädigung.

§ 11. Urlaub und Urlaubszuschuss³

1. Urlaub

Die Dauer des dem Angestellten zu gewährenden jährlichen Urlaubs beträgt

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

Jene Dienstnehmer, die zum 31.12.2002 nach dem zu diesem Zeitpunkt in Geltung gestanden habenden Kollektivvertrag bereits 41 Werktage Urlaub erworben haben, behalten diesen Anspruch bei.

Im Übrigen gilt das Urlaubsgesetz.

Angestellte, deren Normalarbeitszeit vorwiegend in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr liegt (mindestens 19 Stunden pro Woche), erhalten für jeden Monat, in dem diese Anspruchsvoraussetzung erfüllt ist, einen zusätzlichen Urlaub von einem Arbeitstag. Von den sich so ergebenden Urlaubstagen ist auf Verlangen des Angestellten mindestens eine Woche als zusammenhängender Urlaub zu gewähren. Ist auf Grund der Arbeitszeiteinteilung die volle kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr zu erbringen, gebührt ein weiterer Urlaub von 6 Arbeitstagen jährlich.

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

Während des Urlaubs darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Die Anrechnung der Vordienstzeiten für die Urlaubsbemessung erfolgt gemäß den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und Einführung einer Pflegefreistellung. Zeiten nach § 3 Abs. 2 Ziff. 2 dieses Gesetzes sind - abweichend vom § 3 Abs. 3 - bis zu einem Höchstausmaß von weiteren drei Jahren anzurechnen.

³ Die Vertragspartner halten im Wege der Interpretation fest, dass bei der Berechnung des Urlaubszuschusses eine allfällige Nachtzuschlagspauschale zu berücksichtigen ist.

Das Urlaubsentgelt bestimmt sich nach dem Urlaubsgesetz.

Für angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigte Angestellte und Anzeigenwerber aller Art beträgt das Gehalt während des Urlaubs das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate.

2. Urlaubszuschuss

Allen Angestellten und Lehrlingen gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe von 100 % des letzten Ist-Gehaltes (Lehrlingsentschädigung).

Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des gesetzlichen Urlaubs, spätestens jedoch am 1. Juli eines jeden Jahres, fällig. Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist das am jeweiligen 1. Juni gebührende Ist-Gehalt (Lehrlingsentschädigung) zu Grunde zu legen. Überstundenentlohnung ist hierbei nicht einzubeziehen. Ergeben sich zwischen dem Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung des Urlaubszuschusses und dem am 1. Juni gebührenden Gehalt generelle oder individuelle Erhöhungen des Ist-Gehaltes, so ist der Differenzbetrag am 1. Juli zusätzlich zur Auszahlung zu bringen.

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

Der Anspruch auf den vollen Urlaubszuschuss gebührt für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses nach mehr als 5jähriger Beschäftigung⁴ im Unternehmen bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt des Dienstnehmers, ungerechtfertigter Entlassung sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber, ausgenommen der Fall des Übertrittes in den Ruhestand.

Übergangsbestimmung:

Für Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis in den Kalenderjahren 2003 oder 2004 beendet wird, gilt: Alle über 5 Jahre beschäftigten⁴ Dienstnehmer erhalten bei Lösung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstgebers oder des Dienstnehmers den vollen Urlaubszuschuss.

Die Arbeit des Beurlaubten ist ohne besondere Entschädigung von den übrigen Angestellten innerhalb der täglichen Arbeitszeit zu leisten, doch sind Überbelastungen zu vermeiden (siehe Tarifvertrag, 3. Abs.).

Angestellten Werbern und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art ist bei Antritt des Urlaubs, spätestens am 1. Juli jedes Jahres, ein Urlaubszuschuss in der Höhe von 100 % des garantierten Mindestgehales zu zahlen.

Übergangsbestimmungen:

Der Urlaubszuschuss für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.1998 begonnen hat, beträgt 150 % des Juni-Ist-Gehaltes; für angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art 150 % des garantierten Mindestgehales.

⁴ Mehrere selbstständige Dienstverhältnisse dürfen nicht zusammengerechnet werden.

Der Urlaubszuschuss für Angestellte, deren Dienstverhältnis zum 1.1.1998 oder später, jedoch vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt

- bis 31.12.2009 150 %
- 1.1.2010 bis 31.12.2011 140 %
- 1.1.2012 bis 31.12.2013 130 %
- 1.1.2014 bis 31.12.2015 120 %
- 1.1.2016 bis 31.12.2017 110 %
- ab 1.1.2018 100 %

des Juni-Ist-Gehaltes.

Der Urlaubszuschuss für angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art, deren Dienstverhältnis zum 1.1.1998 oder später, jedoch vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt

- bis 31.12.2009 150 %
- 1.1.2010 bis 31.12.2011 140 %
- 1.1.2012 bis 31.12.2013 130 %
- 1.1.2014 bis 31.12.2015 120 %
- 1.1.2016 bis 31.12.2017 110 %
- ab 1.1.2018 100 %

des garantierten Mindestgehaltes.

Der Urlaubszuschuss für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt 150 % der Juni-Lehrlingsentschädigung.

§ 11a. Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Kollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 160 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

Vergütungen für Normalarbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen und regelmäßig geleistet werden, sind mit dem Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen (ohne Zuschläge für Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit). Hat das Dienstverhältnis noch nicht zwölf Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zu Grunde zu legen.

Für Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich die Weihnachtsremuneration (§ 10) und der Urlaubszuschuss (§ 11) jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurden Weihnachtsremuneration und/oder Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

§ 12. Krankheit

1. Ist der Angestellte nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung des Dienstes verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im ersten Dienstjahr laut Angestelltengesetz, in den weiteren Dienstjahren nach folgender Tabelle:

Bei ununterbrochener Dienstleistung im Unternehmen	Entgelt festes Monatsgehalt	
	Anspruch auf volles Entgelt Monate	Anschließend Anspruch auf 49 % vom Entgelt Monate
im 2. bis 5. Jahr	3	2
im 6. bis 10. Jahr	4	2 1/2
im 11. bis 15. Jahr	5	3
im 16. bis 20. Jahr	5 1/2	3 1/2
im 21. und darüber	6	4

Diese Ansprüche gelten nur insoweit, als dadurch die Bestimmungen des Angestelltengesetzes überschritten werden.

Den Angestellten steht es frei, an Stelle des ihnen auf Grund obiger Tabelle gebührenden vollen Entgeltes das halbe Entgelt auf die doppelte Dauer in Anspruch zu nehmen.

2. Wegen einer im Punkt 1 dieses Paragraphen umschriebenen Dienstverhinderung darf der Angestellte erst gekündigt werden, wenn die Verhinderung folgende Zeiträume übersteigt:
im 1. bis 5. Dienstjahr 5 Monate
im 6. bis 10. Dienstjahr 10 Monate
im 11. bis 15. Dienstjahr 15 Monate
nach dem 15. Dienstjahr 18 Monate
3. Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Angestellte für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung die im Punkt 1 festgesetzten Zeiträume übersteigt, nur auf die Hälfte des ihm gemäß Punkt 1 gebührenden Entgeltes Anspruch.

Während der Krankheit eines Angestellten ist ohne besondere Entschädigung die Arbeit des Erkrankten von den übrigen Angestellten innerhalb der täglichen Arbeitszeit zu leisten, doch sind Überbelastungen zu vermeiden (siehe Tarifvertrag, 3. Abs.).

Bei Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, ist die Krankmeldung mit der Bestätigung des Kassenarztes im Nachhinein zu belegen.

Angestellten Werbern und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art ist bei Dienstverhinderung durch Krankheit als Entgelt das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate zu zahlen, wobei für diesen Zeitraum angefallene Provisionen und Prämien anzurechnen sind, soweit obige Entgeltfortzahlungsansprüche die gesetzliche volle Entgeltfortzahlungsdauer überschreiten.

§ 13. Sterbefälle

1. Die volle gesetzliche Abfertigung nach dem Ableben eines im aktiven Dienst verstorbenen Angestellten gebührt dem hinterbliebenen Ehegatten, unabhängig von dessen Geschlecht. Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Ehepartner vorhanden ist, gebührt dieser Anspruch jenen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
Sind zum Zeitpunkt des Ablebens auch keine unterhaltsberechtigten Erben vorhanden, so erhält die gesetzliche Abfertigung der Lebensgefährtin (die Lebensgefährtin).
Lebensgefährtin (Lebensgefährtin) ist, wer mit dem Dienstnehmer bis zu dessen Tod durch mindestens drei Jahre hindurch in einer in wirtschaftlicher Hinsicht gleich einer Ehe eingerichteten Haushaltsgemeinschaft gelebt hat.
2. Die Witwe (der Witwer) eines/er im aktiven Dienste verstorbenen Angestellten hat bei Zutreffen nachstehender Bedingungen statt der im Gesetz vorgeschriebenen Ansprüche auf jene Abfertigung Anspruch, die der Verstorbene beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gehabt hätte, wenn:
 - 1) die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Angestellten mindestens drei volle Jahre gedauert hat;
 - 2) die Witwe (der Witwer) mit dem Verstorbenen bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.
 - 3) Der Witwe (dem Witwer) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:
 - a) der Tod des Angestellten die Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles ist;
 - b) in der Ehe ein Kind bereits geboren wurde oder die Witwe sich zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten im Zustand der Schwangerschaft befunden hat;
 - c) wenn die Ehe, wann immer, geschlossen wurde, um ein außereheliches Kind zu legitimieren.
3. Die gebührende Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Entgeltes nicht übersteigt, bei Eintritt des Todesfalles fällig, der Rest wird vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe je eines Ist-Gehaltes ausgezahlt.
Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Verlages erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.

§ 14. Kündigung von Dienstverhältnissen

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es seitens des Dienstgebers unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung zum Monatsletzten gelöst werden.

Übergangsbestimmung:

Dienstverhältnisse, die spätestens zum 31.12.2002 abgeschlossen wurden, können seitens des Dienstgebers nur durch Kündigung per Kalenderviertel gelöst werden.

§ 15. Abfertigung

Die Abfertigung gebührt gemäß Betrieblichem Mitarbeiterversorgungsgesetz (BMVG) in der jeweils geltenden Fassung.

Übergangsbestimmung:

1. Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und gemäß BMVG im dem bis zum 31.12.2002 geltenden Abfertigungsrecht verblieben sind, gelten bis einschließlich 31.12.2017 die nachstehenden Bestimmungen:

Bis zur Vollendung des 5. Dienstjahres gebührt die Abfertigung gemäß Angestelltengesetz (nach dreijährigem ununterbrochenen Dienstverhältnis zwei Monatsentgelte, nach fünfjährigem ununterbrochenen Dienstverhältnis drei Monatsentgelte).

Das Ausmaß der Abfertigung ab dem vollendeten 6. Dienstjahr beträgt:

<i>Vollendete Dienstjahre:</i>	<i>Monatsentgelte:</i>
6	3,2
7	3,4
8	3,6
9	3,8
10	4,0
11	4,6
12	5,2
13	5,8
14	6,4
15	7,0
16	7,6
17	8,2
18	8,8
19	9,4
20	10,0
21	10,8
22	11,6
23	12,4
24	13,2
25	14,0

Nach insgesamt 25 vollendeten Dienstjahren erfährt der Abfertigungsanspruch laut obiger Staffel keine Erhöhung.

2. *Dienstnehmer, deren Anspruch auf Abfertigung ab 1.1.2018 entsteht, haben Anspruch in Höhe jener Anzahl von Monatsentgelten, die sie bis einschließlich 31.12.2017 erworben haben, mindestens aber in Höhe des Anspruchs nach dem Angestelltengesetz.*
3. *Bei angestellten Werbern und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art werden die gegenüber dem Angestelltengesetz*

gewährten zusätzlichen Entgelte auf Grund des garantierten Mindestgehaltes berechnet.

4. Sollten Angestellte bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in Folge Übertrittes in den Ruhestand ihr Dienstverhältnis gegenüber dem Dienstgeber kündigen, dann erhalten sie die ihnen gebührende Abfertigung, wenn der Anspruch auf einen Ruhegenuss von der Sozialversicherung z. B. durch Akontierung anerkannt wird und wenn auf Grund des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Abfertigung gegeben ist.
5. Wenn ein(e) Dienstnehmer(in) bei Inanspruchnahme einer 12 Monate dauernden Karenz im Sinne des MSchG (VKG) bis spätestens neun Monate nach der Entbindung oder bei Inanspruchnahme einer länger als 12 Monate dauernden Karenz bis spätestens 15 Monate nach der Entbindung (nach dem Termin der Adoption eines Kindes unter sechs Jahren) erklärt, der Kindesgeburt (Adoption) wegen das Dienstverhältnis aufzulösen, erwirbt sie (er) den Anspruch auf Abfertigung, welche 14 Tage danach fällig wird. Der Tag der Erklärung gilt als Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses.
6. Abfertigungsansprüche bis zu 6 Monatsentgelten sind mit dem Ende der Kündigungsfrist zahlbar. Der Rest wird in Monatsentgelten, beginnend mit dem 4. Monat nach Ablauf des Dienstverhältnisses, fällig. Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Verlages erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.

§ 16. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines Ist-Gehaltes in folgendem Ausmaße zu gewähren:

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
beim Tod des Ehegatten (-gattin)	3 Arbeitstage
beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem (der) Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Tod der Eltern	3 Arbeitstage
beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushalts	2 Arbeitstage
bei Neugründung eines eigenen Haushalts	2 Arbeitstage
bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin	2 Arbeitstage
beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern sowie bei Wiederverhehlung von Eltern	1 Arbeitstag

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

§ 17. Jubiläumsgelder

1. Sofern zum 1.1.2003 die 20jährige Betriebszugehörigkeit noch nicht erreicht wurde, gilt:
Das Jubiläumsgeld beträgt
bei 20jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Ist-Gehalt,
bei 30jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Ist-Gehälter,
bei 35jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Ist-Gehälter.

Bei Bestehen innerbetrieblicher Vereinbarungen betreffend die Auszahlung von Jubiläumsgeldern zwischen der Vollendung der 20jährigen und der 35jährigen Betriebszugehörigkeit sind die daraus resultierenden Beträge bis zur Höhe des bei 30jähriger Betriebszugehörigkeit laut Kollektivvertrag betragenden Jubiläumsgeldes auf dieses anzurechnen.

2. Sofern zum 1.1.2003 das Jubiläumsgeld bei 20jähriger Betriebszugehörigkeit bereits angefallen ist, gilt: Das Jubiläumsgeld beträgt⁵
bei 35jähriger Betriebszugehörigkeit 2,5 Ist-Gehälter,
bei 40jähriger Betriebszugehörigkeit 3,5 Ist-Gehälter.
3. Bei angestellten Werbern und Agenten sowie gegen Provision beschäftigten Angestellten und Anzeigenwerbern aller Art wird obiges Jubiläumsgeld auf Basis des garantierten Mindestgehaltes gewährt (siehe § 18.)

§ 18. Allgemeine Bestimmungen

Bestehende günstigere, über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 19. Bestimmungen für Lehrlinge

Für Lehrlinge gelten die folgenden Bestimmungen nur in dem Umfange, der nachstehend festgesetzt wird.

Verlagslehrlinge dürfen nur zu Arbeiten verwendet werden, mit denen ein Lehr- und Ausbildungsziel verbunden ist.

Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigungen siehe Tarifvertrag.

Bestimmungen bezüglich Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss siehe § 10 und § 11 dieses Kollektivvertrages.

Nach vollendeter Lehrzeit tritt eine Behaltezeit von einem Jahr ein.

Die dreijähriger Lehrzeit wird bei einem im Anschluss an die Lehrzeit eingegangenen Angestelltenverhältnis im selben Betrieb nach Vollendung der einjährigen Behaltezeit für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, als Vordienstzeit angerechnet.

Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Behaltezeit zu kündigen. Wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonats endet, ist sie auf diesen zu erstrecken.

Der Urlaub während der Lehrzeit beträgt 30 Werktage pro Lehrjahr.

⁵ Bei Bestehen innerbetrieblicher Vereinbarungen betreffend Jubiläumsgelder sind die daraus resultierenden Beträge zur Hälfte anrechenbar.

§ 20. Bildschirmarbeit

1. Es gilt § 67 ff des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG).
2. Wenn die Benützung spezieller Brillen für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, übernimmt das Unternehmen jene Kosten, die über die von der Krankenkasse getragenen Leistungen hinausgehen.

§ 21. Schiedsgericht

Alle aus diesem Kollektivvertrag sich ergebenden Streitfälle unterliegen der Entscheidung eines Schiedsgerichtes von folgender Zusammensetzung:
zwei Vertreter des Verbandes Österreichischer Zeitungen, zwei Vertreter der Gewerkschaft, die insgesamt den im Streite befindlichen Unternehmen fernzustehen haben.

Bei Streitigkeiten vermögensrechtlicher Natur steht den Parteien die Anrufung des zuständigen Gerichtes frei.

§ 22. Gültigkeitsdauer

Der Kollektivvertrag (Mantelbestimmungen) tritt am 1.1.2003 in Kraft und bleibt bis 31.12.2007 gültig. Wird er nicht von einem der Vertragspartner 6 Monate vor Ablauf dieses Termins gekündigt, so verlängert sich die Geltungsdauer auf unbestimmte Zeit. Eine Kündigung ist dann jeweils zum Ende eines Quartals unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten durch jeden der Vertragspartner möglich.

Hinsichtlich der tariflichen Bestimmungen (Mindestgrundgehälter) kann der Kollektivvertrag unter Einhaltung einer vorhergehenden einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsende gekündigt werden.

Die Kündigung hat jeweils mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

Wien, am 12. Dezember 2002

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Franz Ivan e.h.
(Präsident)

Dr. Walter Schaffelhofer e.h.
(Generalsekretär)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten

Hans Sallmutter e.h.
(Vorsitzender)

Karl Proyer e.h.
(Geschäftsbereichsleiter)

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
Wirtschaftsbereich Kommunikation

Alois Freitag e.h.
(Bundesausschuss-Delegierter)

Mag. Elke Grubanovits e.h.
(Wirtschaftsbereichssekretärin)

TARIFVERTRAG (§ 5 Abs. 2)

(Mindestgrundgehälter)

Die Einreihung der Angestellten in die Verwendungsgruppen hat im Einvernehmen mit dem Angestelltenbetriebsrat (Vertrauensmann) zu erfolgen.

Maßgebend für die Einreihung in eine Verwendungsgruppe ist lediglich die Tätigkeit des/der Angestellten bzw. der Dienstposten, den er/sie bekleidet. Die Einreihung hat nach jener Tätigkeit zu erfolgen, die die Arbeitszeit des/der Angestellten vorwiegend in Anspruch nimmt. Vertritt ein(e) Angestellte(r) eine(n) Angestellte(n) einer höheren Verwendungsgruppe auf ausdrückliche Anordnung und mit dem Verantwortungsbereich des/der zu Vertretenden zusammenhängend jeweils durch mindestens eine Woche hindurch, jedoch insgesamt während eines Kalenderjahres mindestens drei Wochen (im Falle von Urlaub und Krankheit etc.), ist ihm/ihr die Differenz zwischen seiner/ihrer Verwendungsgruppe und der höheren Verwendungsgruppe, berechnet vom Mindestgrundgehalt, am Jahresende oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses aliquot auszus zahlen.

Die Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

VERWENDUNGSGRUPPENSHEMA

Verwendungsgruppe I

Angestellte, die einfache Büroarbeiten verrichten,

z. B.
Adressenpräger,
Bürohilfskräfte,
Postexpedit.

Verwendungsgruppe II

Angestellte im fachlichen Bürodienst,

z. B.
Bedienung von Adressier- und Vervielfältigungsmaschinen,
Operator-Anfänger ohne EDV-Kenntnisse,
Buchhaltungshilfskräfte,
Telefonisten/innen,
Stenotypisten/innen,
einfache Kartei- und Sortierarbeiten,
Fernschreiber,
Fakturisten nach Vorlage,
nicht selbstständige Schalterbeamte,
Lohnrechner,
Inkassanten.
Telefonisten/innen mit besonders schwieriger Arbeitssituation haben bei entsprechender Qualifikation im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine außerordentliche Zulage in der Höhe der Differenz zwischen den Verwendungsgruppen II und III zu erhalten.

Verwendungsgruppe IIa

Angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigte Angestellte und Anzeigenwerber aller Art im 1. Jahr ihrer Tätigkeit im Betrieb.

Verwendungsgruppe III

Angestellte in besonderer fachlicher Verwendung,

z. B.

selbstständige Schalterbeamte (Beratung, z. B. Berechnung bei Anzeigen),
Operator,

selbstständige Stenotypisten/innen und Sekretäre/innen,
Buchhalter/innen (Betrieb und Kontokorrent),

Archivare (Presse- und Verlagsarchiv),

Anzeigenaufnahme und Berechnung von Raumanzeigen,

Angestellte mit Kassenführung,

Inkassanten mit Rechnungserstellung,

selbstständige Sachbearbeiter für Vertriebsverrechnung mit allgemeiner Verwendbarkeit für
Austräger, Postbezug und Verschleiß,

Karteibearbeiter mit Erledigung von Reklamationen,

Außenkontrollore,

qualifizierte Kartierer,

selbstständige Fakturisten,

Betriebsbuchhalter und Betriebsabrechner,

Statistiker,

Kontakter,

Lohn- und Gehaltsverrechner,

Leiter kleinerer Gruppen,

Bearbeiter der Anzeigen mit Erledigung von Reklamationen und überwiegend
selbstständiger Erstellung des Anzeigenspiegels,

Außenstellenleiter,

weisungsgebundene Expeditoren kleinerer Expedite,

Angestellte Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigte Angestellte und
Anzeigenwerber aller Art ab dem 2. Jahr ihrer Tätigkeit im Betrieb.

Kaufmännische Angestellte, die im ITS beschäftigt sind, werden mindestens in
Verwendungsgruppe III der Gehaltsordnung für kaufmännische Angestellte eingestuft.

Verwendungsgruppe IV

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

z. B.

Personalsachbearbeiter in gehobener Verwendung,

Sekretäre/innen der Geschäftsführung, der Verlagsdirektion, der Chefredaktion,
Sekretäre/ innen mit Büroleitungsfunktion und andere, selbstständig arbeitende qualifizierte
Sekretäre/ innen mit Dispositions- und Organisationsaufgaben,
weisungsungebundene Expeditoren kleiner Expedite,
Kontrollore in gehobener Verwendung,
Außenstellenleiter,
Operator mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, Programmierer, Arbeitsvorbereiter
und Analytiker, Leiter größerer Gruppen,
selbstständige Hauptkassierer,
selbstständige/r Werbefachmann/frau,
Bilanzbuchhalter,
Expeditileiter größerer Expedite,
Abteilungsleiter-Stellvertreter.

Verwendungsgruppe V

Angestellte mit umfassenden Berufskennnissen und Anordnungsrecht, das sind Leiter von Abteilungen, welche der Zeitungsverlagsleitung direkt unterstellt sind,

z. B.
Anzeigen,
Vertrieb,
Werbung,
Buchhaltung.

Verwendungsgruppe VI

Angestellte, die auf Grund ihrer umfassenden technischen und kaufmännischen Erfahrungen mit der selbstständigen Leitung des Unternehmens beauftragt sind,

z. B.
Prokuristen,
Geschäftsführer.

