

ABSCHNITT A

Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag ist abgeschlossen zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier.

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

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

Alle Berufsbezeichnungen gelten unbeschadet des Geschlechtes des jeweiligen Dienstnehmers. Ebenso die Begriffe Angestellte und Dienstnehmer.

ABSCHNITT B

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: für alle dem grafischen Gewerbe zugehörigen Betriebe.

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

§ 2 Allgemeines

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

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

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

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

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

Als Entschädigung gebührt dem Abteilungsleiter ein 33¹/₃prozentiger Zuschlag auf die Montagfrühblatt-Entschädigung des ersten Metteurs.

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

4. Vertragsangestellte

Wird einem Dienstnehmer vom Dienstgeber das Angestelltenverhältnis zuerkannt, ohne dass gemäß den §§ 1 und 2 AngG eine zwingende Verpflichtung besteht, so gelten für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

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

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

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

§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen

1. Als Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen gelten Rollenoffsetbetriebe, die mit Stichtag 1. 1. 2010 mehr als zwei Bogenmaschinen – davon mindestens zwei über dem Format 70 x 100 cm – regelmäßig in Betrieb haben. Von dieser Regelung werden ausschließlich Mitarbeiter in Mischverwendung (nicht zuordenbare Mitarbeiter) in diesen Betrieben erfasst.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 2b Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz

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

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

§ 2c Anrechnung von Karenzzeiten

Für DienstnehmerInnen in Rollenoffsetbetrieben, bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen entsprechend § 2a TA, gilt eine Anrechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche von 18 Monaten.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 3 Aufnahme und Lösung des Dienstverhältnisses

1. Ist nichts anderes vereinbart, gilt der erste Monat als Probemonat.
2. Bei Neubesetzung von Arbeitsplätzen für Kalkulanten, Arbeitsplaner, Arbeitsvorbereiter und Verkaufsinendienst sowie für EDV-Arbeiten in diesen Fachbereichen muss geeigneten technischen Angestellten, grafischen Facharbeitern, Absolventen der Fachschule für Druck- und Reproduktionstechnik oder Absolventen der Höheren Grafischen Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt der Vorrang eingeräumt werden.
Besser bezahlte Arbeitsplätze sollen nach Maßgabe der Fähigkeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit besetzt werden.
3. Falls ein Dienstnehmer die Arbeit zu Anfang einer Arbeitswoche antritt, die mit einem Feiertag beginnt, oder sie in einer Arbeitswoche beendet, die mit einem Feiertag schließt, darf aus diesem Grund kein Gehaltsabzug erfolgen.
4. Die Beschäftigung von Leiharbeitskräften gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) darf nicht zur dauernden Abdeckung von Vollarbeitsplätzen führen. Der Betriebsrat ist von der beabsichtigten Beschäftigung von Leiharbeitskräften zu informieren.
5. Die Kündigungsfristen richten sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes. Für eine vorzeitige Auflösung eines Dienstverhältnisses gelten ebenfalls die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
6. Der Dienstgeber muss die Arbeitspapiere dem Dienstnehmer erst ausfolgen, wenn dessen Kündigungsfrist ordnungsgemäß beendet ist. Im Falle eines berechtigten vorzeitigen Austrittes hat dies unverzüglich zu geschehen. Entstehen dem Dienstnehmer durch die Nichtausfolgung finanzielle Nachteile, so hat diese der Dienstgeber dem Dienstnehmer zu ersetzen.
7. Bei einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses erhält der Dienstnehmer auch noch nicht verbrauchte Urlaubsansprüche so abgegolten, wie wenn der Dienstgeber gekündigt hätte. Der Betriebsrat ist von einer solchen Lösung eines Dienstverhältnisses zu verständigen.

§ 4 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses

1. Ein Dienstnehmer darf nicht gleichzeitig beim gleichen Dienstgeber auf Basis eines Werkvertrages im Betrieb Arbeiten verrichten.
2. Technische Angestellte mit grafischer Ausbildung, die überwiegend mit Kundenbetreuung beauftragt sind, sind in der Gehalts-tabelle für technische Angestellte, Verwendungsgruppe II, einzustufen.
Technische Angestellte mit umfassender grafischer Ausbildung, die überwiegend mit Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung beauftragt sind, sind in der Gehaltstabelle für technische Angestellte, Verwendungsgruppe II, einzustufen.
3. Unter Abteilung ist der Verantwortungsbereich des Abteilungsleiters zu verstehen. Abteilungsleiter-Stellvertreter sind Dienstnehmer, die zur ständigen Vertretung des Abteilungsleiters (also nicht nur für seine vorübergehende Abwesenheit) bestellt sind.
4. Nach der Zahl der in einer Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer werden für Abteilungsleiter drei Gehaltsstufen festgelegt, und zwar:
1-10, 11-20, über 20 Beschäftigte.
Für die Berechnung der Beschäftigtenzahlen sind alle zu einer Abteilung gehörenden Gehilfen, Helfer, Helferinnen und Lehrlinge heranzuziehen.
Bei Schichtarbeit wird das betreffende Schichtpersonal, falls dafür kein eigener Abteilungsleiter bestellt ist, für die Berechnung der Beschäftigtenzahl mitgezählt.
Zeitungspersonale werden nur dann mitgezählt, wenn für die Herstellung der Tageszeitung kein eigener Abteilungsleiter bestellt ist.

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

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

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 5 Gehälter

1. Die Gehaltshöhe unterliegt der freien Vereinbarung, darf aber nicht unter dem in der Gehaltstabelle verzeichneten Kollektivvertragsgehalt liegen. Die in der Gehaltstabelle vereinbarten Gehälter sind Monatsgehälter.
2. Die Gehaltstabelle für technische Angestellte findet nur auf solche Dienstnehmer Anwendung, die im zeitlichen Ausmaß überwiegend als technische Angestellte im Sinne der §§ 1 und 2 AngG tätig sind. Trifft dies nicht zu und ist der Kollektivvertrag für technische Angestellte anzuwenden, so wird das Kollektivvertragsgehalt derart ermittelt, indem der kollektivvertragliche Wochenlohn der entsprechenden Sparte der Lohntabellen zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter) mit 4,34 multipliziert wird.

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

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

4. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Arbeitgebern nachweist, müssen (sofern sie dem Kollektivvertrag für technische Angestellte unterlagen) bei der Einstufung in eine Verwendungsgruppe mit der tatsächlich erbrachten Anzahl der Dienstjahre, maximal jedoch mit 10 Jahren angerechnet werden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung bei Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von drei Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses, durch entsprechende Zeugnisse, sonstige Arbeitspapiere oder Zeugen nachweist.

5. Als Berechnungsgrundlage gilt folgende Aufstellung:

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

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

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

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

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

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

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

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 6 Normale wöchentliche Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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

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

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

Die Mehrarbeit wird auf das gesetzlich zulässige Überstundenausmaß nicht angerechnet.

Stehen der Leistung dieser Mehrstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers entgegen, so kann die Mehrarbeit nicht beansprucht werden. In diesem Fall stellt die Verweigerung der Leistung dieser Mehrstunden keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar.

Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a TA gilt § 10 TA analog. (Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

4. Die durch Kollektivvertrag erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Nettoarbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Bei einer solchen gesetzlichen Regelung verlieren jene Punkte dieses Kollektivvertrages ihre Gültigkeit, in denen der Gesetzgeber eine günstigere Regelung vorsieht.

5. Die normale wöchentliche Arbeitszeit hat in der Zeit zwischen 7 und 18 Uhr zu liegen.

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

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

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

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

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

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

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

Wird in Betrieben am Karsamstag oder Pflingstamstag in Schicht gearbeitet, ohne dass in diesen Betrieben an diesen Tagen eine Arbeitszeit für Dienstnehmer, die nicht in Schicht arbeiten, existiert, wird die Schichtarbeit, die am Karsamstag oder Pflingstamstag beginnt, um drei Stunden gekürzt.

Sollte auf Grund der innerbetrieblichen Arbeitszeiteinteilung in solchen Fällen nur noch eine geringe Restarbeitszeit übrigbleiben, kann dieselbe im Einvernehmen mit dem betreffenden Dienstnehmer zu einem anderen Zeitpunkt eingebracht werden, wobei die Einbringstunden zum Normalstundengehalt verrechnet werden.

Für diese verkürzten Arbeitszeiten darf keine Minderung des Gehaltes erfolgen.

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

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

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

Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft gebührt dem Dienstnehmer eine Zulage in Höhe seines Gesamtstundengehaltes. Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Samstag bzw. Sonn- und Feiertag erhöht sich diese Zulage auf zwei Gesamtstundengehälter.

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

Die tatsächliche Arbeitszeit ist als Überstunde zu entlohnen, ausgenommen Arbeitszeiten, die an Sonn- und Feiertagen geleistet werden. Diese sind nach den Bestimmungen des § 11 TA zu entlohnen.

Die Anordnung von Rufbereitschaft an mehr als 26 Sonntagen pro Kalenderjahr ist nicht zulässig.

Die Anordnung von Rufbereitschaft im Anschluss an eine Nachtschicht (siehe § 9 Punkt 6 TA) ist nicht zulässig.

Wird der Dienstnehmer in den Betrieb gerufen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels bzw. der ihm zwangsläufig erwachsenden Fahrtkosten (z. B. Taxi). Benutzt der Dienstnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Dienstgeber sein eigenes Kraftfahrzeug zur Fahrt in den Betrieb, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf das amtliche Kilometergeld in der jeweiligen nach § 26 EStG anerkannten Höhe.

Bestehende günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben unberührt, wobei jedoch die Ansprüche nach Punkt 12 darauf anrechenbar sind.

13. Außerhalb von Bandbreitenmodellen und Durchrechnungszeiträumen kann zur Ermöglichung eines längeren Freizeitblocks am Wochenende die normale tägliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Im Anschluss an diese Tage ist bis zum Beginn der nächsten Wochenarbeitszeit arbeitsfrei.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Mehr- bzw. Überstunden auf bis zu zwölf Arbeitsstunden ausgedehnt werden.

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

§ 6a Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen

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

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

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

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

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

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

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

(*Zusatz-KV vom 1. April 2012*)

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

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

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

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

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

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

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

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen.

Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

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

(*Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005*)

§ 6b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell

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

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

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

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen. Bei einer Überschreitung der täglichen

Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen des Bandbreitenmodells liegen Überstunden vor.

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

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

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

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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

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

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

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

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

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

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

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen.

Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 6c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

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

Woche betragen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 11 Stunden betragen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers und des unberechtigten vorzeitigen Austritts zurückzuzahlen.

Eine schriftliche Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

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

Die Anwendung für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV ist unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ als „Kriseninstrument“ erfolgt alternativ zum Entfall der Mehrstundenzuschläge als „Kriseninstrument“ (vergleiche § 12 Punkt 3 MV/§ 6 Punkt 3 TA/§ 5 Punkt 2 KA). Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die auf Grund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 6c TA Punkt 8 wird mit 1. April 2012 außer Kraft gesetzt.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 7 Ruhepausen

1. Die Ruhepause muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf aber zwei Stunden nicht überschreiten.

2. Bei Festsetzung der Ruhepause sind die Wünsche der Dienstnehmer weitestgehend zu berücksichtigen.

Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause nach Punkt 1 um mehr als eine halbe Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe eines Normalstundengehaltes zu bezahlen.

Der Anspruch verfällt drei Monate nach Leistung, sofern er nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht wurde (siehe § 23 TA).

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

3. Ruhepausen sind spätestens nach sechsstündiger ununterbrochener Arbeitszeit einzuschalten. Durch den Arbeitsvorgang oder durch Störungen im Betrieb entstandene Wartezeiten gelten weder als Unterbrechung der Arbeit noch als Ruhepause.

4. Zwischen Arbeitsende und Wiederbeginn der Arbeit hat eine Ruhepause von mindestens elf Stunden zu liegen.

Verlangt der Dienstgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine kürzere Ruhezeit, so ist dem Dienstnehmer für jede Stunde verkürzter Ruhezeit eine zusätzliche Entschädigung im Betrag eines Normalstundengehaltes zu bezahlen.

§ 8 Nachtzuschlag

1. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit zwischen 18 Uhr des einen und 6 Uhr des darauffolgenden Tages liegen, ist für jede dieser Stunden ein fünfzigprozentiger Zuschlag auf das Normalstundengehalt zu bezahlen. In jenen Fällen, in denen die dritte oder vierte Schicht über 6 Uhr hinausgeht, gebührt auch bis 7 Uhr der fünfzigprozentige Nachtzuschlag.

1a. Ab dem 1. 4. 2012 entfällt grundsätzlich der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

2. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit in der vierten Schicht zwischen 2 Uhr und 6 Uhr liegen, ist für jede dieser Stunden zusätzlich zu dem nach Punkt 1 zustehenden Nachtzuschlag ein fünfundzwanzigprozentiger Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen. Dieser Zuschlag ist in Freizeit zu gewähren.

Punkt 2 gilt nicht für den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen für die Herstellung von Tageszeitungen.

3. Für jede angefangene Viertelstunde ist der fünfzigprozentige Zuschlag auf ein Viertel des Normalstundengehaltes zu bezahlen.

4. Kein Nachtzuschlag ist für Überstunden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit zwischen 18 und 20 Uhr, ausgenommen bei Schichtarbeit (siehe § 9 Punkt 8 TA), zu bezahlen.

Für Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20 und 6 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, ist jedoch der Nachtzuschlag (in Höhe von 50 Prozent des Normalstundengehaltes) zu bezahlen (siehe § 10 Punkt 2, 2. Absatz).

5. Für den Zeitraum von 1. 1. 2010 bis zum 31. 12. 2010 entfällt der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr in jedem Fall. Der Entfall gilt nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 9 Schichtarbeit

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

2. Wird die normale tägliche Arbeitszeit innerhalb von 24 Stunden auf vier Schichten verteilt, so beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit in der vierten Schicht 34 Stunden. Durch Betriebsvereinbarung können die konkrete Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Schichten sowie Regelungen über die Abgeltung der Freizeit nach § 8 Punkt 2 TA festgelegt werden.

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

4. Es ist gestattet, die normale wöchentliche Arbeitszeit auf vier, fünf oder sechs Wochentage aufzuteilen.

Eine Überschneidung der Arbeitszeit bis zu drei Stunden kann in folgenden Fällen erfolgen:

- a) wenn die Frühschicht von Montag bis Samstag und die Nachmittagschicht von Montag bis Freitag eingeteilt ist;
- b) wenn die Früh- und Nachmittagschicht von Montag bis Freitag eingeteilt ist.

5. Die Besetzung der Schichten soll wöchentlich wechseln. Im Einverständnis mit dem Betriebsrat und/oder dem Dienstnehmer kann die gleiche Schicht mehrmals hintereinander geleistet werden.

6. Unter Nachtschicht ist jene Schichtarbeit zu verstehen, bei der mehr als die Hälfte der täglichen Arbeitszeit zwischen 21 und 6 Uhr liegt.

Vertragsangestellte erhalten pro Kalenderwoche, in der sie in Nachtschicht arbeiten, einen zusätzlichen Nachtzuschlag von 1,25 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Lohntabelle zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter), von dem sich ihr Kollektivvertragsgehalt ermittelt (siehe § 2 Punkt 4 TA).

Bei technischen Angestellten beträgt diese Zulage 0,3 % ihres Kollektivvertragsgehaltes.

Dieser zusätzliche Nachtzuschlag findet beim 4-Schicht-Betrieb in der 4. Schicht und bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern keine Anwendung.

7. Die Teilung der Schichtarbeitszeit ist unzulässig.

8. Fallen Überstunden bei Schichtarbeit in die Zeit zwischen 18 und 6 Uhr, so sind diese mit einem hundertprozentigen Zuschlag auf das Normalstundengehalt (50 Prozent Überstundenzuschlag, 50 Prozent Nachtzuschlag) zu bezahlen, sofern auch Stunden der Schicht zwischen 18 und 6 Uhr liegen. Überstunden im Anschluss an die Nachtschicht sind gemäß § 10 Punkt 2, 1. Absatz TA zu entlohnen.

8a. Ab dem 1. 4. 2012 entfällt der 50 %ige Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr. Der Entfall gilt nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

9. Muss die Schichtarbeit während der Kalenderwoche begonnen oder abgebrochen werden, so ist, sofern in mehr als der Hälfte der Wochenarbeitszeit Schichtarbeit geleistet wird, für die ganze Arbeitswoche der entsprechende

Schichtlohn zu bezahlen.

10. Fallen in eine Schichtarbeitswoche Feiertage, so entfallen die am Feiertag beginnenden Arbeitsschichten unter Fortzahlung des Entgeltes im Sinne der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Laufen Stunden der Schichtarbeit in einen Feiertag oder Sonntag über, so werden diese Stunden ab 0 Uhr des Feiertages oder Sonntages gemäß § 11 TA behandelt. In diesem Falle gilt das Verbot der Arbeit am 1. Mai nicht.

§ 10 Überstunden

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Mehrarbeit nach § 6 Punkt 3 TA ergibt, überschritten wird.

Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit nach § 6 Punkt 3 TA überschritten werden.

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

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

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

Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20 und 6 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, sind jedoch mit einem hundertprozentigen Zuschlag auf das Normalstundengehalt (50 Prozent Überstundenzuschlag, 50 Prozent Nachtzuschlag nach § 8 TA) zu bezahlen.

Jede angefangene Viertelstunde ist als Viertelstunde zu vergüten.

Das Gesamtstundengehalt wird errechnet, indem das Gesamtmonatsgehalt durch den Divisor (§ 5 Punkt 5, d) TA geteilt wird. Die Vereinbarung einer Pauschalsumme für Überstunden ist zulässig, wenn die Höchstzahl der zu leistenden Überstunden dabei festgelegt ist.

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

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

5. Wird bei Fünftageweche der Dienstnehmer am freien Samstag zur Überstundenleistung herangezogen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der -Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels.

Zusätzlich ist dem Dienstnehmer die erforderliche Wegzeit, mindestens eine halbe Stunde, maximal jedoch eine Stunde (Basis Normalstundengehalt) zu bezahlen.

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

Ist die Einstellung solcher Arbeitskräfte betriebstechnisch möglich, so sind, wenn dennoch Überstunden notwendig sein sollten, diese durch je eine Arbeitsstunde in Freizeit zu entschädigen. Solche Überstunden können nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zur Gänze ausbezahlt werden. Der fünfzigprozentige Zuschlag wird in bar ausbezahlt. Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen stundenweise (ausgenommen bei der Herstellung von Tageszeitungen), tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres nach der Leistung zu erfolgen, wobei auf die Wünsche des Dienstnehmers besonders Bedacht zu nehmen ist.

§ 11 Sonn- und Feiertagsbestimmungen

1. Unter Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonntag oder Feiertag in der Zeit zwischen 0 und 24 Uhr geleistet wird, wobei Arbeitsstunden vor 6 Uhr und nach 18 Uhr außer den Bestimmungen dieses Paragraphen gemäß § 8 TA zu entschädigen sind.

2. Die Sonntagsarbeit ist pro Arbeitsstunde mit 100 Prozent Zuschlag auf das Gesamtstundengehalt zu bezahlen.

Außerdem sind dem Dienstnehmer so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben, als er am Sonntag gearbeitet hat. Die Freizeit ist mit dem Gehalt zu bezahlen, das der Dienstnehmer an dem Tag erhalten hätte, an dem er den Freizeitanspruch konsumiert.

Die Mindestentschädigung für Sonntagsarbeit beträgt zwei Stunden.

3. Als Berechnungsgrundlage für die Sonntagsentschädigung wird das Gesamtmonatsgehalt des Monats herangezogen, in dem die Sonntagsarbeit geleistet wird. Zur Berechnungsgrundlage werden die Montagfrühblattentschädigung und allfällige Sonn- und Feiertagsentschädigungen nicht herangezogen.

4. Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten (außer bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern, siehe § 10 Punkt 6 TZ) die bundesgesetzlich festgelegten Feiertage (siehe § 7 Arbeitsruhegesetz).

Für jede Arbeitsstunde an den dem Sonntag gleichgestellten Feiertagen ist neben dem regelmäßigen Entgelt (das bereits im Gesamtmonatsgehalt enthalten ist) ein Gesamtstundengehalt als Feiertagszuschlag zu bezahlen. Zuzüglich ist Freizeit wie im Punkt 2, 2. Absatz, angeführt, zu gewähren.

Für solche Arbeitsstunden gebührt bei Fünftagearbeitswoche am arbeitsfreien Samstag keine Überstundenbezahlung, jedoch neben dem 100%igen Sonntagszuschlag und der bezahlten Freizeit die Bezahlung der Arbeitsleistung

entsprechenden Grundgehaltes.

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

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

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

§ 12 Urlaub und Urlaubsentgelt

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

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

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

3. Als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung gelten auch Pauschalien (Überstunden- und Leistungspauschalien) sowie Leistungen für Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn kein Urlaub angetreten worden wäre. Sind letztere nicht feststellbar, so sind regelmäßig geleistete Überstunden bei der Entgeltbemessung in die Durchschnittsberechnung mit einzubeziehen (Überstunden sind dann regelmäßig geleistete, wenn sie in der überwiegenden Anzahl der Durchschnittsberechnungswochen – mindestens in sieben der letzten 13 Arbeitswochen – geleistet wurden). In das Entgelt einzubeziehen sind betragsmäßig auch jene Überstunden, die in Freizeit abgegolten werden.

4. Ist nicht feststellbar, welches Entgelt dem Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit gebührt hätte, wenn er nicht einen Urlaub angetreten hätte, so errechnet sich das fortzuzahlende Entgelt aus dem Durchschnitt des Entgelts, auf das der Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit (Schichtarbeit) in den letzten drei abgerechneten Monaten vor Urlaubsantritt Anspruch hatte.

5. Bei leistungsbezogenen Prämien bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate unter Ausschluss der nur ausnahmsweise geleisteten Arbeiten.

6. Begünstigte Personen (Behinderte oder Gleichgestellte) im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen, sowie Opferbefürsorgte mit Ausweis haben außerdem in jeder Kategorie Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

7. Die Ansprüche auf Zusatzurlaub für bestimmte Dienstnehmer ergeben sich aus § 10 Sonderbestimmungen Druckvorbereich und § 4 Sonderbestimmungen Tiefdruck.

§ 13 Urlaubszuschuss

1. Bei Urlaubsantritt erhält jeder Angestellte einmal pro Dienstjahr einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt einen Gesamtmonatsbezug.

Der Gesamtmonatsbezug ergibt sich durch die Division der letzten drei Gesamtmonatsgehälter vor der Auszahlung durch 13 und Multiplikation mit 5.

Wird durch Betriebsvereinbarung das Urlaubsjahr vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr umgestellt, so kann auch in Bezug auf den Urlaubszuschuss das Kalenderjahr an Stelle des Dienstjahres vereinbart werden. In diesem Fall ist im Eintrittsjahr der aliquote Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres mit 31. Dezember auszuzahlen.

2. Werden im Dienstjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig, wobei jedoch bei weniger als sechs Werktagen Urlaubskonsumation eine Auszahlung des Urlaubszuschusses nicht erfolgt. Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt für die Auszahlung des Urlaubszuschusses festgelegt werden.

3. Fällt in diese Periode oder in die Urlaubszeit eine kollektivvertragliche Gehaltserhöhung, so gilt das neue Gehalt als Berechnungsgrundlage für alle drei Gesamtmonatsgehälter.

4. Den während des Dienstjahres austretenden Dienstnehmern gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der zurückgelegten Arbeitszeit in diesem Dienstjahr.

Dienstnehmern, die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Dienstjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Dienstjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

Dies gilt jedoch nicht, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung von Seiten des Dienstgebers oder durch Kündigung von Seiten des Dienstnehmers im Falle der Erreichung des gesetzlichen Pensionsanspruches aufgelöst wurde.

5. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. §§ 14 Abs. 4 und 15 Abs. 2 MSchG, 10 ArbPISG, 119 Abs. 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für

Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer). Erhält der Dienstnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

§ 14 Weihnachtzuschuss

1. Jedem Dienstnehmer gebührt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen ein Weihnachtzuschuss in der Höhe eines Gesamtmonatsbezuges pro Kalenderjahr.

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

Der Gesamtmonatsbezug ergibt sich durch die Division der letzten drei Gesamtmonatsgehälter vor der Auszahlung durch 13 und Multiplikation mit 5.

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

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

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

4. § 13 Punkt 5 TA gilt auch für den Weihnachtzuschuss.

§ 15 Abfertigung

1. Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus den Angestellten, die mit Erreichung der allgemeinen und besonderen Anspruchsvoraussetzungen (ausgenommen das Nichtvorliegen einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung am Stichtag) für die Gewährung einer Alterspension gemäß § 253, § 253a oder § 253b ASVG, das Dienstverhältnis durch Kündigung beenden. Dies gilt auch bei Kündigung des Dienstnehmers im Falle der Zuerkennung einer Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension sowie des Sonderruhegeldes gemäß Nacht-Schwerarbeitsgesetz (BGBl. 473/1992).

Im Falle der Kündigung besteht dieser Anspruch nur dann, wenn das Dienstverhältnis vom Dienstnehmer unter Einhaltung der für den Dienstgeber gesetzlich oder vertraglich festgesetzten Kündigungsfristen aufgekündigt wird.

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

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

2. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich die Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 Angestelltengesetz auf die volle Abfertigung und gebührt seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war.

Der Anspruch des überlebenden Ehegatten besteht unabhängig davon, ob er zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Dienstnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Minderjährige gesetzliche Erben haben diesen Anspruch, unabhängig davon, ob ein Unterhaltsanspruch zum Zeitpunkt des Ablebens besteht. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

Die voran stehenden Absätze werden wie folgt erweitert bzw. wenn besser stellend ergänzt:

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

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

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

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

– die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Angestellten mindestens drei volle Jahre gedauert hat;

– die Witwe (der Witwer) mit dem Verstorbenen bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.

– Der Witwe (dem Witwer) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:

a) der Tod des Angestellten die Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles ist;

b) in der Ehe ein Kind bereits geboren wurde oder die Witwe sich zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten im Zustand der Schwangerschaft befunden hat;

c) wenn die Ehe, wann immer, geschlossen wurde, um ein außereheliches Kind zu legitimieren.

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

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

3. Wird ein Dienstnehmer im Arbeitsverhältnis vom selben Dienstgeber ins Angestelltenverhältnis übernommen, so ist keine Abfertigung abzurechnen. Die Anrechnung von Zeiten, die der Dienstnehmer als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, auf die Abfertigung erfolgt nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetz 1979 unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Punktes 4 dieses Paragraphen.

4. Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangen Dienstverhältnissen als Arbeiter zum selben Dienstgeber zurückgelegt und für die der Angestellte eine Abfertigung bereits erhalten hat, sind bei Ermittlung des neuen Abfertigungsanspruches mit fünf Jahren anzurechnen, sofern das Angestelltendienstverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat.

Kommt es durch die Anrechnung der fünf Jahre zu einer Erhöhung des Abfertigungsanspruches über den Anspruch, der ohne Anrechnung gegeben wäre, hinaus, so reduziert sich der Anspruch der Abfertigung um so viele der Gesamtwochenlöhne, als seinerzeit an Abfertigung ausbezahlt wurden. Dem Dienstnehmer ist jedoch mindestens die Abfertigung zu bezahlen, die ihm auf Grund der Angestellten-Dienstzeiten zusteht.

Betragen die Zeiten, die abgefertigt wurden, weniger als fünf Jahre, so sind sie nur in ihrer tatsächlichen Dauer anzurechnen.

§ 16 Gehaltszahlung im Todesfall

1. Im Ablebensfall ist das Gehalt für den Sterbemonat an die Anspruchsberechtigten so zu bezahlen, wie wenn der Tod erst am Ende des Monats eingetreten wäre, sofern der Verstorbene keinen Abfertigungsanspruch hatte.

2. Anspruchsberechtigt ist der Ehegatte(-gattin), der mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt des Todes im gemeinsamen Haushalt lebte.

Ist ein solcher nicht vorhanden, so sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene zum Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war, anspruchsberechtigt. Sind solche auch nicht vorhanden, so sind jene physischen Personen, die nachweislich die Begräbniskosten bezahlt haben, anspruchsberechtigt.

§ 17 Dienstverhinderung

1. Der Dienstnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

2. Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Entgeltes bei folgenden Verhinderungsfällen in dem jeweils angegebenen Ausmaß:

- a) Für einen Arbeitstag:
 - bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin;
 - bei Eheschließung der Kinder;
 - bei Wohnungswechsel;
 - bei Todesfall von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern, Schwiegergroßeltern;
 - bei plötzlicher schwerer Erkrankung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen (wenn mehrere Familienmitglieder des Erkrankten im selben Betrieb beschäftigt sind, kann der Anspruch nur von einem geltend gemacht werden), sofern kein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht.
- b) Zwei Arbeitstage:
 - Bei Wohnungswechsel mit erstmaliger Gründung eines eigenen Hausstandes im Sinne des § 35 EStG 1984.
- c) Musterung:
 - Die hierfür erforderliche Zeit, maximal zwei Arbeitstage.
- d) Drei Arbeitstage:
 - bei eigener Eheschließung;
 - bei Todesfall von Ehegatten(in), Lebensgefährten(in), Eltern oder Zieheltern, Kindern oder Ziehkinder.

3. Er behält den Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für die Erfüllung von öffentlich-rechtlichen Staatsbürgerpflichten (Zeugenschaft vor Gericht und Verwaltungsbehörden, Tätigkeit als Schöffe, Geschworener, fachkundiger Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit), sofern nicht Anspruch auf anderweitige Vergütung der versäumten Arbeitszeit besteht, wobei der betreffende Dienstnehmer verpflichtet ist, diese zu beantragen.

Bei der Tätigkeit als Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit besteht der Anspruch jedoch nur bis zum Höchstmaß eines Arbeitstages pro Monat.

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

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

Der Dienstnehmer hat um die in den Punkten 1 bis 3 vorgesehene Freizeit vorher beim Dienstgeber anzusuchen bzw. die Verhinderung unverzüglich dem Dienstgeber bekanntzugeben.

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

6. Alle weiteren Dienstverhinderungen sind gemäß §§ 8 und 9 AngG zu behandeln.

§ 18 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

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

1. Lärm:

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

Dem Lärmproblem ist besondere Bedeutung beizumessen.

b) Bei bereits in Verwendung stehenden Maschinen und Geräten hat der Arbeitgeber, wenn kein Prüfbericht des Maschinenherstellers über Lärmemissionen vorhanden oder beschaffbar ist, und der energieäquivalente Dauerschallpegel offensichtlich an oder über der 85-dB(A)-Grenze liegt, Prüfberichte über die Lärmemissionen der Maschinen beizubringen und dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vorzulegen.

c) Übersteigt der Lärmpegel 85 dB(A), so sind entsprechende Maßnahmen im Sinne der Arbeitnehmer-schutz-vorschriften durchzuführen.

2. Gefährliche Betriebsmittel und Arbeitsstoffe

a) Bei Verwendung von Arbeitsstoffen, bei denen der Verdacht auf Gesundheitsgefährdung besteht, ist der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über die Art der Wirkung (z. B.: Reizgas) und das Gefährdungspotential einer Substanz hinreichend genau mit Hilfe des Sicherheitsdatenblattes zu informieren.

Werden dem Dienstnehmer die aus dem Gefährdungspotential erforderlichen persönlichen Schutzmaßnahmen (siehe Angaben im Sicherheitsdatenblatt) nicht zur Verfügung gestellt, oder werden keine anderen Maßnahmen der Gefahrenbewältigung durch den Arbeitgeber gesetzt, so ist der Dienstnehmer berechtigt, die Verwendung dieses Arbeitsstoffes ohne für ihn nachteilige Folgen (z. B. Entlassung) abzulehnen.

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

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

3. Bildschirmarbeit

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

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

4. Sicherheitsvertrauenspersonen

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

5. Sicherheitsschuhe

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

§ 19 Dienstreisen, Reisekosten

1. Begriff der Dienstreise und Dienstfahrt

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

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

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

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

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

2. Bemessung der Reisedauer

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung.

Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

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

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

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

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

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

REISEAUFWANDENTSCHÄDIGUNG

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

Das Tagesgeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für die persönliche Bedienung.

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

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

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

Die Tagesgelder sind wie folgt zu ermitteln:

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

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

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

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

REISEZEITABGELTUNG

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

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

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt (0 bis 6 Uhr) vor, während der eine Schlafwagenbenützung (Double-Abteil) erfolgt, dann erfolgt die Reisezeitabgeltung nur für die vor 0 Uhr liegenden Stunden.

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

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

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

5. Fahrtkostenersatz

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

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

6. Abweichende Regelungen

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

7. Reisekostenabrechnung

Der Dienstnehmer hat Anspruch auf einen angemessenen Reisekostenvorschuss. Nach der Rückkehr von der Dienstreise hat der Dienstnehmer unverzüglich seine entstandenen Kosten bekanntzugeben und auf Wunsch des Dienstgebers zu erläutern. Bei Streitfragen ist der Betriebsrat beizuziehen. Binnen einer Arbeitswoche nach Rechnungslegung sind die Aufwendungen für die Dienstreise im Sinne dieser Regelung dem Dienstnehmer auszuzahlen.

8. Messe-, Kongress- und Seminarbesuche

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

9. Sonstige Bestimmungen

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

Bestehende Aufwandsentschädigungen und Reisezeitabgeltungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anrechenbar.

10. Verfall von Ansprüchen

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

§ 20 Anerkennung der Betriebserfahrung für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5, 10 und 15 Jahren erhält ein Vertragsangestellter (siehe § 2 Punkt 4 TA), der Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die dieser zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Vertragsangestellte, die Helferarbeiten verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 10 und 15 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

3. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Wochenlohn des Dienstnehmers.

4. Werden durch andere Tätigkeiten Veränderungen in der zustehenden Lohnstufe vorgenommen, so verändern sich betraglich auch die Betriebserfahrungszulagen.

5. Die angegebenen Jahre beziehen sich auf die Betriebszugehörigkeit zum selben Dienstgeber (inklusive bereits vorher angerechneter Vordienstzeiten), jedoch werden Lehrzeiten nicht mitgerechnet.

6. Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das sechste, elfte oder sechzehnte Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

Allen Vertragsangestellten, die am 1. Jänner 1997 bereits länger als 20 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, steht eine Betriebserfahrungszulage nach den Bestimmungen des Punktes 7 in jedem Fall ab der ersten Lohnwoche des Jahres 1997 zu.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 3 Prozent.

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

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

c) Ist die Überzahlung höher als 3 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 1,5 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) als Betriebserfahrungszulage.

§ 20a Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 und 25 Jahren erhält ein Vertragsangestellter (siehe § 2 Punkt 4 TA) in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), der Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erhält der Vertragsangestellte (siehe § 2 Punkt 4 TA), der in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Vertragsangestellte, die Helferarbeiten in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung für Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Vertragsangestellte, die in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen Helferarbeiten verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

3. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Wochenlohn des Dienstnehmers.

4. Werden durch andere Tätigkeiten Veränderungen in der zustehenden Lohnstufe vorgenommen, so verändern sich betraglich auch die Betriebserfahrungszulagen.

5. Die angegebenen Jahre beziehen sich auf die Betriebszugehörigkeit zum selben Dienstgeber (inklusive bereits vorher angerechneter Vordienstzeiten), jedoch werden Lehrzeiten nicht mitgerechnet.

6. Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das einundzwanzigste bzw. sechsundzwanzigste Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 Prozent.

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

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl.) ausbezahlt, die weniger als 1,5 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus 1,5 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

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

8. Diese Regelung gilt ab 1. Jänner 2011.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 21 Lehrlingsausbildung durch Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

1. Jeder Vertragsangestellte (siehe § 2 Punkt 4 TA), der für die Ausbildung von Lehrlingen fachlich geeignet und vom Lehrberechtigten mit der Lehrausbildung betraut ist, sowie jeder nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraute Ausbilder, der Vertragsangestellter ist, erhält pro Woche 5% des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Facharbeiterlohnstufe A/III der Lohntabellen zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter).

Diese Zulage erhöht sich auf 10% von A/III, wenn dieser Arbeitnehmer den erfolgreichen Besuch eines von der Kollektivvertragsgemeinschaft anerkannten Ausbilderkurses nachweisen kann. Die Ausbilderprüfung nach dem BAG ist diesen Kursen gleichzustellen. Ist in einem Betrieb ein Dienstnehmer beschäftigt, der einen derartigen Kurs erfolgreich besucht hat, so ist diesem bei der Ausbildung von Lehrlingen der Vorzug zu geben.

2. Ist ein Vertragsangestellter ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut, so gebühren ihm für die Lehrlingsausbildung an Stelle der Zulage nach Punkt 1 pro Woche 24% des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Facharbeiterlohnstufe A/I der im Punkt 1 genannten Lohntabellen.

3. Diese Entschädigung gebührt nicht bei Abwesenheit des Lehrlings oder des Ausbilders, wenn die Abwesenheit eine oder mehrere Kalenderwochen andauert. Eine tageweise Aliquotierung erfolgt nicht.

Bei kurzzeitiger fachlicher Einweisung durch eine andere Person erhält nur der ständige Ausbilder die Zulage.

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

§ 22 Weiterbildung

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

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

3. Die Förderung besteht darin, dass technische Angestellte und Vertragsangestellte, die Facharbeiten verrichten, für im Punkt 2 genannte außerhalb der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsmaßnahmen pro Stunde einen halben kollektivvertraglichen Stundenlohn bezahlt bekommen.

4. Das förderbare Gesamtausmaß pro in Punkt 3 genanntem Dienstnehmer beträgt innerhalb von fünf Dienstjahren maximal die normale wöchentliche Arbeitszeit. Jedoch können pro Kalenderjahr maximal 20% der genannten Dienstnehmer des jeweiligen Betriebes diese Förderung in Anspruch nehmen.

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

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

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

§ 23 Verjährung

Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen (Zulagen) zum Gehalt müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bei der Betriebsleitung oder deren Beauftragten mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden. Durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 24 Kollektivvertragsgemeinschaft

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

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

3. Die zur Durchführung der von der Kollektivvertragsgemeinschaft zu erfüllenden Aufgaben entstehenden Kosten werden von beiden Vertragspartnern zu gleichen Teilen getragen. Aus der Tätigkeit der Kollektivvertragsorgane sich ergebende Einnahmen oder zur Durchführung der von der Kollektivvertragsgemeinschaft zu erfüllenden Aufgaben bereitgestellte sonstige Mittel stehen unter der gemeinsamen Verwaltung der beiden Kurienvorsitzenden.

4. Die Organe der Kollektivvertragsgemeinschaft sind:

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

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

§ 25 Schlussbestimmungen

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

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

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

4. Die beiden Sozialpartner treffen sich (mindestens) ein Mal im Jahr zu einer Gesprächsrunde, bei der eine gemeinsame Evaluierung der Branchensituation erfolgt. Darauf aufbauend sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie der Druckstandort Österreich gesichert und gestärkt werden soll.

Zusätzlich sind beim Eintreten folgender Ereignisse

- BIP des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 0,5 % bzw. größer als 3,5 %
oder
- Inflationsrate des Vorjahres (Stichtag 1. März) kleiner als 1 % bzw. größer als 4 %
auf Wunsch eines der beiden Sozialpartner umgehend Gespräche zu führen.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 25a Lohn und Gehalt

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

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

Die innerbetrieblichen Ist-Löhne und Ist-Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden zu den gleichen

Zeitpunkten um den Betrag erhöht, der sich aus der Erhöhung der jeweiligen kollektivvertraglichen Lohn- bzw. Gehaltspositionen ergibt (Parallelverschiebung).

2. Für alle anderen Betriebe gilt:

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

2.2 Für das Jahr 2012 werden mit 1. April 2012 bei monatlicher bzw. mit 2. April 2012 bei wöchentlicher Abrechnung die Positionen der Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Lehrlingsentschädigungen vom 1. April 2011 bzw. 4. April 2011 um 3,63 Prozent erhöht (3,3 % Vorjahresinflation zuzüglich 0,33 %; gesamt 3,63 %).

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

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

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

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

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

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

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 26 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Gehaltstabellen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1997 in Kraft.

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

[Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 30. September 2008 kündbar.](#)

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Die Kollektivverträge sind frühestens zum 31. Dezember 2016 kündbar.

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

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

- Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeberverband tritt bereits mit dem Ausspruch der Kündigung für die Regelungsbereiche „Wöchentliche Normalarbeitszeit“, „Entfall des Nachtzuschlags“ sowie „Anwendungsmöglichkeiten für Bandbreitenmodelle“ das zum Stichtag 31. März 2012 gültige Kollektivvertragsrecht wieder in Kraft und unterliegt auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

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

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

gilt:

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

- Bei Kündigung des Kollektivvertrages durch die Gewerkschaft bleiben die Anwendungsmöglichkeiten hinsichtlich des Entfalls der Mehrstundenzuschläge bzw. der alternativen Anwendung des erweiterten Bandbreitenmodells für die Krise (Flexibilisierung) sowie des Entfalls des Nachtzuschlags zwischen 18 und 19 Uhr auch in der Kündigungsfrist in Kraft und unterliegen auch der Nachwirkung des Kollektivvertrages.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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

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

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

Wien, 1. Jänner 1997

Verband Druck & Medientechnik

Michael Hochenegg, Präsident
Dr. Hans Inmann, Generalsekretär

Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier

Franz Bittner, Vorsitzender
Franz Murmann, Zentralsekretär

Wien, am 9. Dezember 2009

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi
Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian
Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner
Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Wien, am 28. Februar 2012

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi
Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian
Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer

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

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner
Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2012)