

ABSCHNITT A

Vertragspartner

Der Mantelvertrag und die angeschlossenen Sonderbestimmungen sind abgeschlossen zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier.

Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, mit keiner anderen Dienstnehmer- bzw. Dienstgeberorganisation einen Kollektivvertrag für die im Mantelvertrag, 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 Facharbeiter, Dienstnehmer und Helfer.

Kursive Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

ABSCHNITT B

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag – Mantelvertrag und Sonderbestimmungen für Druckvorstufe, für Druck, für Tageszeitungen und Montagfrühblätter, für Tiefdruck, für Buchbinderei und Weiterverarbeitung, für die Angehörigen fremder Berufe – gilt:

Räumlich: für das Staatsgebiet der Republik Österreichs.

Fachlich: für alle den grafischen Gewerben zugehörigen -Betriebe.

Persönlich: für alle Dienstgeber im grafischen Gewerbe und für alle Dienstnehmer, die in Betrieben des grafischen Gewerbes beschäftigt sind, ausgenommen Lehrlinge, Ferialpraktikanten und Angestellte.

§ 2 Allgemeines

1. Die Sonderbestimmungen können ergänzend oder abweichend Regelungen zum Mantelvertrag treffen und sind Bestandteil dieses Mantelvertrages.

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. Befristete Dienstverhältnisse müssen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer schriftlich vereinbart werden.

Solche schriftlichen Vereinbarungen sind vom Dienstgeber dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln.

Sind in solchen Vereinbarungen Bestimmungen über Pönalezahlungen und Konkurrenzklauseln enthalten, so sind diese ungültig.

§ 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 Paraphrasierung 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 MV, gilt eine Anrechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche von 18 Monaten.

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 3 Aufnahme des Dienstverhältnisses

1. Die Beschäftigung von Leiharbeitern gemäß AÜG darf nicht zur dauernden Abdeckung von Vollarbeitsplätzen führen. Der Betriebsrat ist von der beabsichtigten Beschäftigung von Leiharbeitern zu informieren.

2. Bei Beginn eines Dienstverhältnisses nach einem Feiertag, der auf einen Montag fällt, oder bei Beendigung eines Dienstverhältnisses vor einem Feiertag, der auf den letzten Arbeitstag der Kalenderwoche fällt, darf aus diesem Grund kein Lohnabzug erfolgen.

§ 4 Lösung des Dienstverhältnisses

1. Die Kündigung hat schriftlich spätestens am Freitag, wenn dies ein Feiertag sein sollte, am vorhergehenden Werktag zu erfolgen.

2. Die Kündigungsfristen für die Beendigung des Dienstverhältnisses, das länger als vier Kalenderwochen gedauert hat, durch den Dienstgeber betragen:

2 Wochen, wenn das Dienstverhältnis länger als vier Kalenderwochen gedauert hat,

3 Wochen nach dem vollendeten 2. Dienstjahr;

5 Wochen nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;

7 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr;

9 Wochen nach dem vollendeten 10. Dienstjahr;

11 Wochen nach dem vollendeten 20. Dienstjahr;
14 Wochen nach dem vollendeten 25. Dienstjahr;
17 Wochen nach dem vollendeten 30. Dienstjahr.

(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

Unmittelbar vor dem Beginn des Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber zurückgelegte Lehrzeiten werden für die Ermittlung der Kündigungsfrist mitgerechnet.

Die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Dienstnehmer beträgt:

2 Wochen, wenn das Dienstverhältnis länger als vier Kalenderwochen gedauert hat;

3 Wochen nach dem vollendeten 3. Dienstjahr;

4 Wochen nach dem vollendeten 6. Dienstjahr.

Hat ein Dienstnehmer sein Dienstverhältnis gekündigt, um eine gesetzliche Pension in Anspruch nehmen zu können, so endet das Dienstverhältnis, sofern in die letzte Kündigungswoche der letzte Tag eines Monats fällt, mit diesem Tag.

3. Der Dienstgeber muss die Arbeitspapiere und das Zeugnis 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.

4. Während des Urlaubs ist eine Kündigung nur in der letzten Urlaubswoche zulässig.

5. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer zur Erledigung der Formalitäten zur Erlangung eines neuen Dienstverhältnisses, sofern er durch die Dienstleistung daran verhindert ist, auf sein Verlangen in jeder Kündigungswoche acht Stunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer stehen diesem dafür während der Kündigungsfrist vier Stunden pro Kündigungswoche ohne Schmälerung des Entgeltes zur Verfügung.

6. Die Auflösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung seitens des Dienstgebers während einer Dienstverhinderung, die durch einen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verursacht wurde, darf nur so erfolgen, dass der Austrittstag frühestens mit Ende jener Woche zusammenfällt, in der der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 2 Abs. 5 EFZG) endet.

7. Bei einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses erhält der Dienstnehmer auch noch nicht verbrauchte Urlaubsansprüche so abgegolten, wie wenn der Dienstgeber gekündigt hätte.

§ 5 Probedienstverhältnis

1. Die ersten vier Kalenderwochen eines Dienstverhältnisses sind ein Probedienstverhältnis.

2. Bei Probedienstverhältnissen ist die einseitige Lösung des Dienstverhältnisses während der ersten Kalenderwoche nur jeweils am Schluss der täglichen Arbeitszeit zulässig; ab der zweiten Kalenderwoche ist die einseitige Lösung des Dienstverhältnisses nur am Schluss der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit zulässig.

§ 6 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses

1. Ist ein Dienstnehmer zu bestimmten Tätigkeiten eingeteilt, so hat er auf Weisung des Dienstgebers, wenn seine Arbeitszeit mit diesen Tätigkeiten nicht voll ausgenützt ist, während der verbleibenden Arbeitszeit alle mit seinem Beruf beziehungsweise Fach zusammenhängenden Tätigkeiten auszuführen.

2. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist § 19 d 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)

3. Besser bezahlte Arbeitsplätze sollen nach Maßgabe der Fähigkeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit besetzt werden.

4. Grafische Facharbeiten, die diesem Mantelvertrag und den Sonderbestimmungen unterliegen, dürfen nur im Betrieb ausgeführt werden.

Ein Dienstnehmer darf nicht gleichzeitig beim gleichen Dienstgeber auf Basis eines Werkvertrages im Betrieb Arbeiten verrichten.

§ 7 Wechsel des Arbeitsplatzes

1. Wird einem Facharbeiter nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen vorübergehend eine andere als durch sein Berufsbild umfasste Tätigkeit zugewiesen, so darf er hiedurch bis zur Dauer von vier Wochen keinen Nachteil an seinem bisherigen Lohnbezug haben.

2. Wird ein Helfer nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen vorübergehend zu einer Arbeit herangezogen, die in der Lohntabelle mit einem niedrigeren Lohnbezug ausgewiesen ist, so darf der Helfer hiedurch bis zur Dauer von vier Wochen keinen Nachteil an seinem bisherigen Lohnbezug haben.

§ 8 Grundlagen für die Betriebsabrechnung

1. Jeder Dienstnehmer ist verpflichtet, während seiner Arbeitszeit für die Betriebsabrechnung bzw. Qualitätssicherung des Unternehmens die zur Verfügung gestellten Vordrucke (Laufzettel, Arbeitstaschen, Materialverbrauchsscheine usw.) bzw. die Dateneingabe nach den Wünschen des Dienstgebers arbeitsbegleitend (d. h. nach Ende der jeweiligen Arbeit) und gewissenhaft auszufüllen bzw. durchzuführen.

Die Zeit dafür gilt als Arbeitszeit.

2. Dem jeweiligen Dienstnehmer ist Einsicht in alle für die individuelle Leistungsbeurteilung herangezogenen Unterlagen zu gewähren.

3. Systeme vorbestimmter Zeiten (z. B. Work-Factor- und MTM-Verfahren) – auch Klein- und Kleinstzeitverfahren genannt – dürfen nicht zur individuellen Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

§ 9 Löhne

1. Die kollektivvertraglichen Wochenlöhne sind in den Lohntabellen verzeichnet.

2. Als Errechnungsgrundlage gilt nachfolgende Aufstellung:

a) Normalwochenlohn ist der kollektivvertragliche Wochenlohn, der in den Lohntabellen verzeichnet ist, zuzüglich aller innerbetrieblich regelmäßig gewährten Zulagen, ohne Zulagen und Zuschläge, die auf Grund kollektivvertraglicher Bestimmungen zu bezahlen sind sowie ohne Überstundenentgelte (Grundlohn und Zuschlag).

b) Normalstundenlohn ist der Normalwochenlohn, geteilt durch die für die betreffende Sparte gültige wöchentliche Arbeitszeit;

c) Gesamtwochenlohn ist der Normalwochenlohn zuzüglich des Nachtzuschlages, der für die in der betreffenden Sparte gültige wöchentliche Arbeitszeit bezahlt wurde.

d) Gesamtstundenlohn ist der Gesamtwochenlohn, geteilt durch die für die betreffende Sparte gültige wöchentliche Arbeitszeit.

3. Bei wechselnder Beschäftigung in Sparten mit verschiedener Lohnhöhe an einem Arbeitstag wird der höhere Lohn für den ganzen Tag bezahlt.

Ist für mehr als die halbe Arbeitswoche der höhere Lohn zu bezahlen, so ist für die ganze Arbeitswoche der höhere Lohn zu bezahlen.

§ 9a Facharbeit

1. Facharbeiten sind solche fachlichen Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten eines grafischen Lehrberufes erfordern.

2. Die Einstufung und Entlohnung als Facharbeiter nach den Facharbeiterlohnstufen setzt voraus, dass die erfolgreiche Ablegung einer für die ausgeübte Tätigkeit einschlägigen grafischen Lehrabschlussprüfung nachgewiesen wird.

Wurde die Lehrzeit vor der rechtlich vorhandenen Möglichkeit, eine Lehrabschlussprüfung abzulegen, beendet (d. i. vor dem 1. 1. 1974), so genügt eine Bestätigung über die Tatsache der Absolvierung der gesamten Lehrzeit (Lehrbrief) in Verbindung mit einem positiven Abschlusszeugnis der grafischen Berufsschule.

3. Dienstnehmer, die die Lehrzeit abgeschlossen haben, jedoch die Lehrabschlussprüfung nicht erfolgreich abgelegt haben, sind bei Verrichtung von Facharbeit wie folgt einzustufen:

im 1. und 2. Jahr der Tätigkeit in die jeweilige Facharbeiter-stufe I,

im 3. und 4. Jahr der Tätigkeit in die jeweilige Facharbeiter-stufe II,

ab dem 5. Jahr der Tätigkeit in die jeweilige Facharbeiterstufe III.

§ 10 Anerkennung der Betriebserfahrung

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5, 10 und 15 Jahren erhält der Facharbeiter eine Betriebs-erfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Helfer erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 10 und 15 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helfer-position, 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 Arbeiterinnen bzw. Arbeitern, 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.

§ 10a Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 und 25 Jahren erhält der Facharbeiter in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) 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 Facharbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Helfer in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) 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: Helfer in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen 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)

§ 11 Abrechnung und Auszahlung des Lohnes

1. Die Art der Abrechnung des Lohnes ist einvernehmlich festzulegen.

2. Dem Dienstnehmer ist für jede Abrechnungsperiode eine detaillierte Lohnabrechnung auszufolgen. Diese hat die Entgelts- und Abzugsposten im einzelnen erkennbar auszuweisen.

Um von der Wochenberechnung zur Monatsberechnung zu kommen, gilt folgende Formel: $\text{Wochenbasis} \times 4,34$.

3. Die Auszahlung hat spätestens am letzten Tag der Abrechnungsperiode zu erfolgen.

4. Die Lohnauszahlung kann über Wunsch des Dienstgebers oder Dienstnehmers bargeldlos erfolgen. In jedem Fall ist das Einverständnis unterschriftlich zu bestätigen. Die Wahl des Geldinstitutes ist dem Dienstnehmer zu überlassen. Die Überweisung der Beträge hat so zu erfolgen, dass eine termingerechte Abhebung möglich ist. Anfallende Spesen wegen verspäteter Überweisung werden vom Dienstgeber vergütet.

5. Bei monatlicher Lohnabrechnung beträgt der Divisor:

bei 38,5-Stunden-Woche 166,5

bei 37-Stunden-Woche 160

bei 36-Stunden-Woche 156

bei 34-Stunden-Woche 147,5

zur Ermittlung des Normalstundenlohnes nach § 9 Punkt 2 MV.

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

6. Bei Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung ist die Abrechnung zum Austrittstermin durchzuführen, bei Entlassung bzw. vorzeitigem Austritt binnen einer Woche nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

7. Wenn der Kollektivvertrag vorsieht, dass das Entgelt aus dem Durchschnitt der letzten 13 Gesamt-(Normal-)Wochenlöhne oder Wochen zu ermitteln ist, so können bei nicht einwöchentlicher Abrechnung für die Durchschnittsermittlung an Stelle der letzten 13 Wochenlöhne bzw. Wochen die letzten drei abgerechneten Beitragsperioden zur Sozialversicherung herangezogen werden.

§ 12 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. Die auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit fehlende Zeit ist bei Bedarf nach Mehrarbeit pro Woche 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.

Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV gilt § 16 MV analog. *(Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).*

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV besteht jedoch die Möglichkeit, ab 1. April 2012 als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 12c MV) 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)

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.

Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen sind nach § 17 MV 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. Sie muss am Samstag spätestens um 12 Uhr mittags enden; ausgenommen sind Schichtarbeit und die Produktion von Tageszeitungen.

7. Der Arbeitszeitbeginn muss abteilungsweise während der ganzen Woche gleich sein.

Jedoch kann zur Erfüllung dringender Produktionserfordernisse die Arbeitszeit nach Rücksprache mit dem Betriebsrat und im Einvernehmen mit dem betreffenden Dienstnehmer tage- oder wochenweise bereits früher beginnen. Für den betreffenden Dienstnehmer endet an diesen Tagen die normale Arbeitszeit um das Ausmaß der Vorverlegung früher.

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. Vor- und Abschlussarbeiten sind zulässig (siehe § 8 Arbeitszeitgesetz).

10. Für vom Dienstgeber angeordnete Freizeit oder von ihm angeordnete Feiertage darf kein Lohnabzug erfolgen.

11. Am Karsamstag und Pfingstamstag endet die normale Arbeitszeit um 12 Uhr mittags.

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

Wird in Betrieben am Karsamstag oder Pfingstamstag 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 Pfingstamstag 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 Normalstundenlohn verrechnet werden.

Für diese verkürzten Arbeitszeiten darf keine Minderung des Lohnes erfolgen.

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

13. Um eine längere Freizeit, die mit dem Wochenende zusammenhängen muss, für jugendliche Dienstnehmer zu erreichen, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 (1) Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz verteilt werden.

14. Arbeitsbereitschaft, die die Anwesenheit im Betrieb erfordert, ist, soweit sie über die normale tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, als Überstunde im Sinne des § 16 MV zu entlohnen.

15. Rufbereitschaft liegt dann 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 Gesamtstundenlohnes. Für bis zu acht Stunden Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Samstag bzw. Sonn- und Feiertag erhöht sich diese Zulage auf zwei Gesamtstundenlöhne.

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 § 17 MV 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 § 15 Punkt 6 MV) 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 15 darauf anrechenbar sind.

16. 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)

§ 12a 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)

§ 12b 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)

§ 12c 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 Durchrechnungszeitraumes 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)

§ 12c MV Punkt 8 wird mit 1. April 2012 außer Kraft gesetzt.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 13 Ruhepausen

1. Die Ruhepause muss mindestens eine halbe Stunde betragen und darf 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 Normalstundenlohnes zu bezahlen.

Der Anspruch verfällt drei Monate nach Leistung, sofern er nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht wurde (siehe § 31 MV).

(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 Normalstundenlohnes zu bezahlen.

§ 14 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 den Normalstundenlohn 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 Viertel-Stunde ist der fünfzigprozentige Zuschlag auf ein Viertel des Normalstundenlohnes zu bezahlen.

4. Kein Nachtzuschlag ist für Überstunden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit zwischen 18 und 20 Uhr, ausgenommen bei Schichtarbeit (siehe § 15 Punkt 8 MV), 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 Normalstundenlohnes pro Stunde) zu bezahlen (siehe § 16 Punkt 2 MV).

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)

§ 15 Schichtarbeit

1. Schichtarbeit ist jene Arbeitsweise, bei der sich die normale tägliche Arbeitszeit von Dienstnehmern der gleichen Sparte aneinanderreihet, 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 § 14 Punkt 2 festgelegt werden.

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

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.

Dienstnehmer erhalten pro Kalenderwoche, in der sie in Nachtschicht arbeiten, einen zusätzlichen Nachtzuschlag von 1,25 % ihres kollektivvertraglichen Wochenlohnes.

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 den

Normalstundenlohn (50 Prozent Überstundenzuschlag, 50 Prozent Nachtzuschlag) zu bezahlen, sofern auch Stunden der Schicht zwischen 18 und 6 Uhr liegen.

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 § 17 MV behandelt. In diesem Falle gilt das Verbot der Arbeit am 1. Mai nicht.

§ 16 Überstunden

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Mehrarbeit nach § 12 Punkt 3 MV 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 § 12 Punkt 3 MV 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 der Gesamtstundenlohn 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 den Normalstundenlohn pro Stunde (50 Prozent Überstundenzuschlag, 50 Prozent Nachtzuschlag nach § 14 MV) zu bezahlen.

Jede angefangene Viertel-Stunde ist als Viertel-Stunde zu vergüten.

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, außer 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 der 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 Normalstundenlohn) 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 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.

7. Freizeitansprüche auf Grund geleisteter Überstunden sind dem Dienstnehmer vom Dienstgeber pro Abrechnungsperiode schriftlich zu bestätigen.

§ 17 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 § 14 MV zu entschädigen sind.

2. Die Sonntagsarbeit ist pro Arbeitsstunde mit 100 Prozent Zuschlag auf den Gesamtstundenlohn 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 Lohn zu bezahlen, den 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 der Gesamtwochenlohn der der Sonntagsarbeit vorangegangenen Arbeitswoche herangezogen. 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 Gesamtwochenlohn enthalten ist) ein Gesamtstundenlohn als Feiertagszuschlag zu bezahlen. Zuzüglich ist Freizeit wie im Punkt 2, 2. Absatz, angeführt, zu gewähren.

Für solche Arbeitsstunden gebührt bei Fünftagarbeitswoche am arbeitsfreien Samstag keine Überstundenbezahlung, jedoch neben dem hundertprozentigen Sonntagszuschlag und der bezahlten Freizeit die Bezahlung der Arbeitsleistung entsprechenden Grundlohnes.

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.

8. Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Regelungen für Sonn- und Feiertage bzw. für wöchentliche Ruhezeiten werden auf gesetzliche Regelungen angerechnet.

9. Fällt bei Fünftagewoche ein Feiertag auf einen Samstag, so haben die Dienstnehmer keinen Anspruch auf eine gesonderte Entschädigung. Ausgenommen sind Dienstnehmer, die sich in solchen Wochen auf Urlaub befinden. Hier wird der Samstagfeiertag, ebenso wie andere Feiertage während desurlaubes, nicht als Urlaubstag gerechnet.

§ 18 Urlaub und Urlaubsentgelt

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

2. 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 zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen pro Dienstjahr.

3. 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 desurlaubes 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.

4. 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 dreizehn Arbeitswochen – geleistet wurden). In das Entgelt einzubeziehen sind betragsmäßig auch jene Überstunden, die in Freizeit abgegolten werden.

5. 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 Entgeltes, auf das der Dienstnehmer für die Normalarbeitszeit (Schichtarbeit) in den letzten 13 Wochen bzw. letzten drei abgerechneten Beitragsperioden zur Sozialversicherung vor Urlaubsantritt Anspruch hatte (siehe § 11 Punkt 7 MV).

6. Bei leistungsbezogenen Prämien bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen bzw. letzten drei abgerechneten Beitragsperioden zur Sozialversicherung unter Ausschluss der nur ausnahmsweise geleisteten Arbeiten (siehe auch § 11 Punkt 7 MV).

§ 19 Urlaubszuschuss

1. Der Dienstnehmer erhält zusätzlich zu seinem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss von fünf Gesamtwochenlöhnen.

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. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes zu bezahlen. Bei geteiltem Urlaub ist die aliquote Auszahlung des Urlaubszuschusses im Verhältnis zur Gesamturlaubsdauer zulässig, 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.

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

3. Wird das Dienstverhältnis nach einer Dauer von 14 Tagen vor Konsumierung desurlaubes gelöst, so ist jedem Dienstnehmer der aliquote Teil (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) des Urlaubszuschusses zu bezahlen.

4. Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist der Durchschnitt der Gesamtwochenlöhne der letzten 13 Kalenderwochen vor dem Auszahlungstermin zugrunde zu legen (siehe § 11 Punkt 7 MV), wobei jedoch Wochen, in die Zeiten eines Krankenstandes,urlaubes oder unbezahlter Freizeit fallen, auszuscheiden sind.

Fällt in diese Periode oder in die Urlaubszeit eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung, so gilt der neue Lohn als Berechnungsgrundlage für alle 13 Wochen (siehe § 11 Punkt 7 MV).

Wird der Urlaubszuschuss für das letzte Lehrjahr erst nach Ende der Lehrzeit fällig, so bemisst er sich abweichend von den Bestimmungen dieses Paragraphen nach den Ansprüchen, die für das letzte Lehrjahr gelten (siehe § 6 KV für Lehrlinge).

Dies gilt nicht, wenn die Verschiebung desurlaubes über Wunsch des Dienstgebers erfolgt ist.

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.

§ 20 Weihnachtzuschuss

1. Jedem Dienstnehmer gebührt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 14 Tagen ein Weihnachtzuschuss von fünf Gesamtwochenlöhnen pro Kalenderjahr.

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012, redaktionelle Richtigestellung)

2. Für die Berechnung des Weihnachtzuschusses gilt § 19 Punkt 4 analog.

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

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. 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.

5. § 19 Punkt 5 MV gilt auch für den Weihnachtzuschuss.

6. Wenn ein Dienstverhältnis an ein Lehrverhältnis anschließt, ist der Weihnachtzuschuss wie folgt zu bezahlen:

a) der aliquote (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) Weihnachtzuschuss gemäß § 7 Kollektivvertrag für Lehrlinge und

b) der Weihnachtzuschuss gemäß diesem § 20 MV aliquot (je 1/52 pro voller Kalenderwoche) für die Zeit, die der Dienstnehmer bis 31. Dezember des Jahres als Gehilfe gearbeitet hat.

§ 21 Abfertigung

1. Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23 a AngG hinaus jenen Dienstnehmern, die mit Erreichung der allgemeinen und besonderen Anspruchsvoraussetzungen (ausgenommen das Nichtvorliegen einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung am Stichtag) für die Gewährung einer Alters-pension gemäß § 253, § 253 a oder § 253 b 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 Nachtschwerarbeitsgesetz (BGBl. 473/92).

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.

Hat ein Dienstnehmer sein Dienstverhältnis gekündigt, um eine gesetzliche Pension in Anspruch nehmen zu können, so endet das Dienstverhältnis, sofern in die letzte Kündigungswoche der letzte Tag eines Monats fällt, mit diesem Tag.

Im übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 23 und 23 a des Angestelltengesetzes, 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 unterhaltsberechtigt 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 Lebensgefährte).

Lebensgefährtin (Lebensgefährte) 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 ausgezahlt.

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-Abfertigungsgesetzes 1979 unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Kollektivvertrags für Technische Angestellte im grafischen Gewerbe.

§ 22 Dienstverhinderung

1. Wenn ein Dienstnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ununterbrochen 14 Tage gedauert hat, an der Dienstleistung verhindert ist, hat er folgende Ansprüche:

a) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für eine verhältnismäßig kurze Zeit, wenn er wegen Inanspruchnahme eines Arztes an der Dienstleistung verhindert ist,

aa) sofern die Inanspruchnahme infolge eines Arbeitsunfalles erfolgt,

bb) oder sich die Notwendigkeit der Konsultierung eines Arztes plötzlich und unvorhersehbar während der Arbeitszeit ergibt,

cc) oder die Inanspruchnahme eines Arztes außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

b) Er behält weiters den Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für jede notwendige ambulante Behandlung, sofern sie nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden kann, und zwar bis zum Höchstausmaß von einem Arbeitstag pro Kalenderwoche.

c) 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 Höchstausmaß eines Arbeitstages pro Monat.

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

aa) Einen Arbeitstag:

bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin;

bei Eheschließung der Kinder;

bei Wohnungswechsel;

bei Todesfall von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern, Schwiegergroßeltern;

bei plötzlich 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.

bb) Zwei Arbeitstage:
bei Wohnungswechsel mit erstmaliger Gründung eines eigenen Hausstandes im Sinne des § 35 EStG 1984.

cc) Musterung:

Die hierfür erforderliche Zeit, maximal zwei Arbeitstage.

dd) Drei Arbeitstage:

bei eigener Eheschließung;

bei Todesfall von Ehegatten(in), Lebensgefährten(in), Eltern oder Zieheltern, Kindern oder Ziehkinder.

e) Der Dienstnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit durch unvorhersehbare Witterungseinflüsse daran gehindert ist, den Arbeitsplatz zu erreichen. Ausgenommen davon sind Fälle höherer Gewalt.

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

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

Der Dienstnehmer hat um die im Punkt 1 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.

§ 23 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Für die Berechnung des Entgeltes im Krankheitsfall gilt § 18 Punkte 3 bis 6 analog mit der Änderung, dass jeweils die entsprechenden §§ 2 und 3 des EFZG an Stelle des § 6 UrlG. treten.

2. Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt in der Weise und zu dem Zeitpunkt, wie sie erfolgt wäre, wenn der Dienstnehmer gearbeitet hätte.

§ 24 Kollektivvertragliches Krankengeld

1. Nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches nach § 2 Abs. 1 des EFZG hat der Dienstnehmer bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall (ausgenommen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung) Anspruch auf Bezahlung von sechs Prozent des Gesamtwochenlohnes pro Kalendertag in folgender Dauer:

durch 14 Kalendertage bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 15 Jahren;

durch 28 Kalendertage bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren.

Diese Ansprüche gelten pro Dienstjahr.

2. Für die Berechnung des kollektivvertraglichen Krankengeldes gilt § 19 Punkt 4 analog.

3. Im übrigen gelten die Bestimmungen des EFZG analog auch für das kollektivvertragliche Krankengeld.

4. Nicht unter die Bestimmungen dieses Paragraphen fallen Arbeitsverhinderungen, die durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung verursacht sind.

§ 25 Lehrlingsausbildung

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. Nach Vollendung des ersten Gehilfenjahres ist jeder zum grafischen Facharbeiter ausgebildete Dienstnehmer verpflichtet, die ihm vom Dienstgeber zugewiesenen Lehrlinge nach bestem Wissen und Gewissen in den Kenntnissen und Fertigkeiten seiner Berufssparte

auszubilden.

2. Jede Person, die für die Ausbildung von Lehrlingen fachlich geeignet und vom Lehrberechtigten mit der Lehrausbildung betraut ist, sowie jeder nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraute Ausbilder erhält pro Woche 5 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Stufe A/III.

Diese Zulage erhöht sich auf 10 Prozent 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.

3. Ist ein Ausbilder ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut, so gebühren ihm für die Lehrlingsausbildung an Stelle der Zulage nach Punkt 2 pro Woche 24 Prozent des kollektivvertraglichen Wochenlohnes der Stufe A/I.

4. 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 einen anderen Gehilfen 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.

§ 26 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 der Facharbeiter für im Punkt 2 genannte außerhalb der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsmaßnahmen pro Stunde einen halben kollektivvertraglichen Stundenlohn bezahlt bekommt.

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

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

§ 27 Umschulung

1. Das Umschulen ist während der Normal- oder Schichtarbeitszeit möglich.

Werden in einem Betrieb Geräte, Maschinen, Systeme oder Systemkomponenten, für deren Bedienung eine Umschulungszeit vorgesehen ist, ausgewechselt, so ist mit dem (der) betroffenen Dienstnehmer(in) unter Beiziehung des Betriebsrates eine weitere Umschulungszeit festzulegen.

2. Sowohl Dienstgeber als auch Dienstnehmer können eine Umschulungszeit jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen.

3. Die jeweilige Umschulungszeit ist vom Dienstgeber in höchstens zwei Abschnitten zu gewähren, wobei die Unterbrechung nicht länger als zwei Wochen dauern darf.

4. Erfolgt die Umschulung im Betrieb, so ist dem dafür zu nominierenden Verantwortlichen die erforderliche Zeit unter Fortzahlung seines Entgeltes zur Verfügung zu stellen.

5. Ist für den Dienstnehmer nichts anderes Günstigeres vereinbart, so erhält der Dienstnehmer für die Dauer der entsprechenden Umschulung seinen bisherigen Lohn auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit. Anspruch auf kollektivvertragliche Zulagen besteht in jenem Ausmaß, als sie während der Umschulung anfallen.

6. Der Dienstgeber hat dem betreffenden Dienstnehmer die Umschulung zu bestätigen.

7. Nach der Umschulungszeit erfolgt die Entlohnung nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für das grafische Gewerbe Österreichs beziehungsweise der Lohn- und Gehaltstabelle in der jeweils gültigen Fassung.

8. Jedem Dienstnehmer wird die absolvierte Umschulung durch die Kollektivvertragsgemeinschaft schriftlich bestätigt. Damit ist der jeweilige Dienstnehmer auch im angelernten Beruf frei vermittelbar.

9. Von der Kollektivvertragsgemeinschaft anerkannte Kurse zu den einzelnen Teilgebieten können die innerbetriebliche Umschulungszeit ersetzen. Die Absolvierung solcher Kurse wird durch Zeugnis der Kollektivvertragsgemeinschaft bestätigt.

§ 28 Helfer

1. Die Helfer haben alle Arbeiten, die dem Geschäftsbetrieb dienen und nicht Facharbeiten sind, ordnungsgemäß auszuführen.

2. Qualifizierte Helfer der Lohnstufen B, C und D sind jene Dienstnehmer, deren Tätigkeit eine Zweckausbildung oder ein systematisches Anlernen durch mindestens 13 Wochen erfordert.

3. Qualifizierte Helfer(innen) müssen grobe Reinigungsarbeiten, wie Klosettputzen, Fensterputzen, nicht verrichten, es sei denn, es wurde bei Vereinbarung des Dienstverhältnisses Gegenteiliges vereinbart.

4. Die Helfer sind verpflichtet, an den ihnen zugewiesenen Maschinen zu arbeiten, sowie auch andere Arbeiten, wie Papieraufschlagen, Falzen, Ein- und Ausschleifen usw., auszuführen.

5. Die Waschartie darf nur zum Zwecke der Reinigung die Druckmaschinen selbständig in Gang setzen.

6. Helfer bis zum 18. Lebensjahr in den ersten 12 Monaten und Helfer in den ersten 6 Wochen einer Tätigkeit im grafischen Gewerbe, die in die Lohnstufen für den Druckvorbereich und den Druck einzustufen sind, werden, unabhängig von ihrer Tätigkeit, in die Lohnstufe A eingestuft.

Danach erfolgt die Einstufung und Entlohnung nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

§ 29 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 Arbeitnehmerschutzvorschriften 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 Bildschirmarbeitsbrillen beteiligt, sofern die zuständige Gebietskrankenkasse dem Dienstnehmer die Kosten nicht ersetzt.

4. Sicherheitsvertrauenspersonen

In Betrieben ab 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

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

§ 30 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 Dienstort 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 Dienstort 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 Dienstort 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 der Normalstundenlohn. 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 Normalstundenlohnes nach vorstehendem Absatz Mehr- bzw. Überstundenbezahlung.

Eine Reiseaufwandschädigung 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 Reiseaufwandschädigung. 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 Quartierrechnung gesondert vergütet. Das Nächtigungsgeld kann für eine Nacht nur einmal gewährt werden.

Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw. angeordneten Nachtfahrt verbunden oder werden das Quartier oder die Schlafwagenbenutzung 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 24 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 Fernspreckgebühren, 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 Reisetunde zusätzlich ein Achtel der vollen Reiseaufwandentschädigung (diese besteht aus Tagesgeld und Nächtigungsgeld für einen Tag nach Punkt 4).

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

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt (22 bis 6 Uhr) vor, während der eine Schlafwagenbenutzung erfolgt, dann erfolgt die Reisezeitabgeltung nur für die vor 22 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 Schlafwagenbenutzung, Verwendung von Flugzeugen oder dergleichen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung des Dienstgebers gewährt.

Der Dienstgeber stellt dem Dienstnehmer die für die Dienstreise oder Dienstreife 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 Dienstreifen, 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 Entgelt, Provision oder in einer 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 auszuführen.

8. Messe-, Kongress- und Seminarbesuche

Auf betrieblicher Ebene können für Messe-, Kongress- und Seminarbesuche vor Antritt der Dienstreise von den Bestimmungen der Punkte 1 bis 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.

§ 31 Verjährung

Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen (Zulagen) zum Lohn 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 (§ 1486 ABGB) gewahrt.

§ 32 Kollektivvertragsgemeinschaft

1. Die beiden vertragschließenden Organisationen bilden die Kollektivvertragsgemeinschaft im österreichischen grafischen Gewerbe.
2. Aufgabe der Kollektivvertragsgemeinschaft ist es, die Erfüllung der kollektivvertraglichen Pflichten durch seine 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 vertragschließenden Organisationen werden ihre Mitglieder veranlassen, vor Anrufung der Arbeitsgerichte die kollektivvertraglichen Instanzen bzw. Organisationen anzurufen.

§ 33 Schlussbestimmungen

1. Die vertragschließenden 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)

§ 33a 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)

§ 34 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Lohntabellen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1997 in Kraft und bleibt bis 31. Dezember 2001 gültig.

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 Texterfassungssysteme 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. Die Sonderbestimmungen treten am 1. Jänner 1997 in Kraft und gelten auf unbestimmte Zeit. Sie können von jedem Vertragspartner zum Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden. Die Verhandlungen haben zwei Monate vor Ablauf der Kündigungszeit zu beginnen.

3. Über die Lohntabelle 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, Geschäftsführer

Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier

Franz Bittner, Vorsitzender
Franz Murmann, Zentralsekretär

Wien, am 12. Juli 2005

Verband Druck & Medientechnik

Komm.-Rat Michael Hochenegg, Präsident
Mag. Werner Neudorfer, Geschäftsführer

Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier

Franz Bittner, Vorsitzender
Gerhard Hennerbichler, Zentralsekretär
(Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

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)

Regelung zur Durchführung der Ferialpraxis von Schülern der Höheren Grafischen Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt in Wien.

1. Der Ferialpraktikant erhält für die Zeit seiner Tätigkeit im Betrieb pro Woche eine Entschädigung in der Höhe von 80 Prozent der jeweiligen, seinem abgelaufenen Schuljahr entsprechenden Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im grafischen Gewerbe (z. B. Ferialpraxis nach der 1. Klasse – Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrhalbjahres).

Ferialpraktikanten, die einen anderen Dienstnehmer ersetzen, haben Anspruch auf Zulagen analog zu den Bestimmungen des Mantelvertrages und der Sonderbestimmungen.

2. Die betreffende Firma (der Betrieb), in der der Ferialpraktikant durch vier Wochen tätig war, ist verpflichtet, dem Ferialpraktikanten über Dauer und Verhalten eine firmenmäßige Bestätigung zwecks Vorlage für die Höhere Grafische Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt

auszustellen.

Wien, 1. Jänner 1997

Verband Druck & Medientechnik

Michael Hochenegg, Präsident

Dr. Hans Inmann, Geschäftsführer

Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier

Franz Bittner, Vorsitzender

Franz Murmann, Zentralsekretär