

PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS DER WERBUNG UND MARKTKOMMUNIKATION WIEN 2025

Die Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA vereinbaren:

1. Die **Mindestgrundgehälter** (§ 20) werden um 3,85% erhöht.
Es erfolgt jeweils eine Aufrundung auf den nächsthöheren 10 Cent-Betrag.
2. Die **Lehrlingseinkommen** werden jeweils um 3,85% erhöht.
3. Die **Tag- und Nächtigungsgelder** (§ 4 Zusatz-KV) und die **Nachtarbeitszulagen** (§ 6) werden um 3,85% erhöht.
4. Rahmenrecht: § 5 und § 6a (Überstunden-, Wochenend- und Feiertagsarbeit) sowie § 7b (Anrechnung der Elternkarenz) in der Fassung des Anhangs.
5. **Geltungsbeginn** 1.1.2025.
6. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, vor dem Sommer 2025 Gespräche über die Weiterentwicklung des Rahmenrechtes aufzunehmen.

Wien, am 25.11.2024

Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien

Obmann:

Geschäftsführer:

i.V. André Reiningger

Mag. Werner Neudorfer

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft GPA

Verhandlungsleiter:

Sekretär:

Leonhard Göser

Mag. Edgar Wolf

ANHANG

25.11.2024

§ 5 Überstunden-, Wochenend- und Feiertagsarbeit

...

(3) Arbeit an Wochenenden und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig. Zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung sind Arbeiten, in Zusammenhang mit betriebs- oder kundenspezifischen Notwendigkeiten, während der Wochenend- und Feiertagsruhe möglich. Voraussetzung dafür ist, dass diese Arbeiten nicht außerhalb der Wochenend- und Feiertagsruhe vorgenommen werden können und die Zahl der dafür beschäftigten Angestellten auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt ist. Arbeit während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf höchstens zwei Mal pro Kalendermonat und Angestellten angeordnet werden; in diesen Fällen müssen Arbeitsleistungen, unabhängig von den tatsächlich gearbeiteten Stunden, im Ausmaß von mindestens drei Stunden abgegolten werden. Der 24. und 31. Dezember ist gesetzlichen Feiertagen gleichgestellt. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist über die Voraussetzungen und Bedingungen der Arbeit während der Wochenend- und Feiertagsruhe eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Für Arbeiten in der Normalarbeitszeit gebührt an Samstagen nach 13 Uhr ein Zuschlag von 50%, an Samstagen nach 20 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag von 100%.

Ausnahmen für Arbeiten während der Wochenend- und Feiertagsruhe gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz gelten insbesondere für folgende Tätigkeiten: Mediennahe Agenturdienstleistungen mit tagesaktuellen Notwendigkeiten; Arbeiten für Messen, Veranstaltungen, Events; PR- und Multimedia-Dienstleistungen in Zusammenhang mit Krisenkommunikation, Wahlkampagnenbetreuung, Medienarbeit, Social-Media-Management; Markt- und Meinungsforschung mit tagesaktuellen Notwendigkeiten (z. B. Wahlanalysen und Wahltags-Befragungen).

§ 6a Zusammentreffen von Zuschlägen

Treffen gleich hohe Zuschläge zusammen, gebührt einer davon. Treffen unterschiedlich hohe Zuschläge zusammen, gebührt ausschließlich der höchste.

§ 7b Anrechnung der Elternkarenz

(1) Es gelten die Bestimmungen des § 15f MSchG und des § 7c des VKG.

(2) Für Geburten ab dem 1. Jänner 2013 gilt: Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Vordienstzeit berücksichtigt. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Die Anrechnung als Vordienstzeit gilt nur bei Arbeitgeberwechsel zwischen Arbeitgebern, die diesem Kollektivvertrag unterliegen. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so erfolgt die Anrechnung nur einfach.

(3) Für Geburten ab dem 1. Jänner 2019 gilt: Zeiten einer Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väterkarenzgesetzes sind im Ausmaß von höchstens 22 Monate pro Kind für bis zu 2 Kinder als Vordienstzeit zu berücksichtigen. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Die Anrechnung als Vordienstzeit gilt nur bei Arbeitgeberwechsel zwischen Arbeitgebern, die diesem Kollektivvertrag unterliegen. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so erfolgt die Anrechnung nur einfach.