

§ 1 Vertragspartner

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

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privat-angestellten, Sektion Industrie und Gewerbe.

Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, mit keiner anderen Dienstnehmer- bzw. Dienstgeber-organisation einen Kollektivvertrag für die im § 2 angeführten Gruppen abzuschließen.

Alle Berufsbezeichnungen gelten unbeschadet des Geschlechtes des jeweiligen Dienstnehmers.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag (Mantelvertrag und Sonderbestimmungen) gilt:

Räumlich: Für das Staatsgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für alle dem grafischen Gewerbe zugehörigen Betriebe ausgenommen Schreibbüros und Übersetzungs-büros.

Persönlich: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden, ausschließlich in grafischen Betrieben beschäftigten kaufmännischen Angestellten.

§ 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)

§ 3 Allgemeines, Günstigkeitsklausel

1. Die Bestimmungen dieses Mantelvertrages gelten für die im Mantelvertrag, § 2, bezeichneten Dienstnehmer, soweit nicht in den Sonderbestimmungen eine andere Regelung getroffen ist.

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

3. Wird ein Arbeiter im selben Betrieb in das Angestelltenverhältnis übernommen, so bleiben ihm, insoweit er als Angestellter nicht bessere Rechte hat, die bisher erworbenen Rechte (Ansprüche) gewahrt.

4. Bestehende günstigere innerbetriebliche Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht aufgehoben.

§ 4 Wesentlicher Inhalt des Dienstverhältnisses

1. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes, des Urlaubszuschusses, des Weihnachtzuschusses, des Krankenentgeltes, der Kündigungsfristen und der Abfertigung sind Arbeitszeiten 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.

2. Ist nichts anderes vereinbart, so gilt der erste Monat als Probemonat. Dies ist dem Dienstnehmer bei Abschluss des Dienstvertrages zur Kenntnis zu bringen.

3. Hat das Dienstverhältnis als Angestellter länger als zehn Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 (2) AngG möglich.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

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. Die auf die gesetzliche Arbeitszeit fehlende Zeit, ist bei Bedarf nach Mehrarbeit pro Woche zu leisten. Es kann dabei die tägliche Arbeitszeit bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden, ohne dass Überstunden vorliegen.

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

Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a KA gilt § 6 KA 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 KA besteht jedoch die Möglichkeit, ab 1. April 2012 als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge

alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 5b KA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die auf Grund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen am Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen sind nach § 7 KA zu entlohnen.

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

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

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

5. Die wöchentliche Arbeitszeit hat in der Zeit zwischen 7 und 18 Uhr zu liegen, sofern nicht eine Ausnahme nach Punkt 7 gegeben ist.

6. Die Arbeitszeit kann auf fünf oder sechs Wochentage verteilt sein, darf zehn Stunden täglich nicht überschreiten und muss Samstag spätestens um 12 Uhr mittags enden. Der Arbeitszeitschluss an Samstagen gilt nicht bei Schichtarbeit.

7. Soweit Arbeitsstunden der täglichen Arbeitszeit zwischen 18 Uhr des einen und 6 Uhr des darauffolgenden Tages liegen, ist für jede dieser Stunden ein 50prozentiger Aufschlag auf das Normalstundengehalt als Nachtzuschlag zu bezahlen.

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)

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

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 1. Jänner 2010)

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

9. Zwischen Arbeitsende und Wiederbeginn der Arbeit am nächsten Tag hat eine Ruhepause von mindestens 11 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 Betrage eines Normalstundengehaltes zu bezahlen.

10. Abweichende Arbeitszeitregelungen

10.1 Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf in diesem Fall 40 Stunden nicht überschreiten und 34 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mit jedem Arbeitnehmer, im Vorhinein festzulegen. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, so ist ein Abweichen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum möglich. In diesem Fall ist der Ausgleich durch Freizeit innerhalb eines Jahres nach Leistung im Verhältnis 1:1 herbeizuführen. Die Konsumierung des Freizeitausgleiches hat primär unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu erfolgen.

10.2 Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist einvernehmlich ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen im Durchschnitt 37 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

10.3 Wird zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit Zeitausgleich gewährt, so hat die Festlegung des Freizeitausgleiches unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer einvernehmlich zu erfolgen.

Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Ist dies aus Gründen, die nicht im Einflussbereich des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, so kann dieser Ausgleich in den nächsten Gehaltszahlungszeitraum vorgetragen werden.

Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich und werden daher diese Stunden in Geld abgegolten, so ist die über 37 Stunden pro Woche geleistete Zeit nach § 6 Punkt 4 dieser Vereinbarung zu bezahlen.

10.4 Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit im Sinne dieses Punktes Entlohnung nach § 6 Punkt 4, in den anderen Fällen das vereinbarte Stundengehalt. Der im Verhältnis zu der geleisteten Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

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 und 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 und Pfingstamstag beginnt, um drei Stunden gekürzt.

Sollte aufgrund der innerbetrieblichen Arbeitszeiteinteilung in solchen Fällen nur noch eine geringe Rest-arbeits-zeit übrigbleiben, kann dieselbe im Einvernehmen mit dem betreffenden Angestellten zu einem anderen Zeitpunkt eingebracht werden, wobei die Einbringstunden zum Normalstundensatz verrechnet werden.

Für diese verkürzten Arbeitszeiten darf keine Minderung des Gehaltes erfolgen.

12. Der 24. Dezember und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

13. Pausen. Die Mittagspause (oder die gleichwertige Pause) muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf aber zwei Stunden nicht überschreiten. Bei Festsetzung der Mittagspause sind die Wünsche der Dienstnehmer weitestgehend zu berücksichtigen.

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

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

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

Die tatsächliche Arbeitszeit ist als Überstunde zu entlohnen, ausgenommen Arbeitszeiten, die an Sonn- und Feiertagen geleistet werden. Diese sind nach den Bestimmungen des § 7 dieses Kollektivvertrages zu entlohnen.

Die Anordnung von Rufbereitschaft an mehr als 26 Sonntagen pro Kalenderjahr 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 14 darauf anrechenbar sind.

§ 5a 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 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 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)

§ 5b Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise

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

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

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

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

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

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 11 Stunden betragen.

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

Die Regelungen bzw. Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim

Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 5b KA Punkt 8 wird mit 1. April 2012 außer Kraft gesetzt.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

§ 6 Überstunden

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der nach § 5 zulässigen normalen wöchentlichen Arbeitszeit oder die tägliche Arbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung dieser Wochenarbeitszeit gemäß § 5 ergibt, und die Mehrarbeit nach § 5 überschritten wird.

In dringenden Bedarfsfällen kann der Dienstgeber die Leistung von Überstunden beanspruchen. Einem solchen Verlangen ist zu entsprechen, doch sind begründete Verhinderungsfälle zu berücksichtigen.

2. Tritt für längere Zeit die Notwendigkeit der Leistung von Überstunden ein, so ist vor deren Anordnung das Einvernehmen mit dem Angestellten-Betriebsrat herzustellen.

3. Das Entgelt für eine Normalstunde wird errechnet, in dem das Gesamtmonatsgehalt durch den Divisor (siehe § 15 Punkt 4) geteilt wird.

4. Überstunden an Wochentagen sind neben der Normalstundenvergütung mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu entschädigen.

5. Vor Beginn oder im Anschluss an die Normalarbeitszeit geleistete Überstunden sind nur mit dem Normalstundenverdienst plus 50 Prozent Aufschlag ohne Nachtzuschlag zu vergüten.

Abweichend davon gebührt jedoch für Überstunden, die im unmittelbaren Anschluss an die Normalarbeitszeit in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr geleistet werden, neben dem 50%igen Überstundenzuschlag ein 50%iger Nachtzuschlag, beide berechnet vom Normalstundengehalt.

Dieser Nachtzuschlag wird nicht in das Gesamtmonatsgehalt eingerechnet.

6. Überstundenansprüche (Barzahlung oder Freizeit) sind vom Dienstgeber monatlich schriftlich zu bestätigen.

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

8. Bei Leistung von mehr als einer Überstunde muss dem Dienstnehmer vorher eine Ruhepause von 15 Minuten gewährt werden, die in die Überstundenzeit eingerechnet wird.

9. Wird der Dienstnehmer veranlasst, nach Verlassen des Betriebes am gleichen Tag noch einmal außerhalb der normalen Arbeitszeit zu neuerlicher Arbeit in den Betrieb zu kommen, so ist ihm eine Überstunde für den Weg zu bezahlen.

10. Wird bei Fünftagewoche der Dienstnehmer am freien Samstagvormittag zur Überstundenleistung herangezogen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten in der Höhe der Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels.

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

11. Die Vereinbarung einer Pauschalsumme für Überstunden ist zulässig, wenn die Höchstzahl der zu leistenden Überstunden festgelegt ist.

§ 7 Sonn- und Feiertagsarbeit

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.

2. Die Sonntagsarbeit ist mit 100 Prozent Aufschlag auf den Gesamtstundenverdienst zu bezahlen.

Außerdem sind dem Dienstnehmer so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben, als er am Sonntag gearbeitet hat. Die Mindestentschädigung beträgt zwei Stunden. Die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist mit weiteren 100 Prozent Aufschlag zu entschädigen.

Die Freizeit ist mit dem gleichen Gehalt zu bezahlen, den der Dienstnehmer an dem Tag erhalten hätte, an dem er den Freizeitanspruch konsumiert.

3. Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten (außer bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern) die bundesgesetzlich festgelegten Feiertage (siehe § 7 Arbeitsruhegesetz).

Bei Tageszeitungen und Montagfrühblättern sind Arbeitsstunden am 1. Jänner, Ostermontag, Pfingstmontag, 1. Mai, 25. und 26. Dezember nach den Bestimmungen für die Sonntagsarbeit zu entschädigen.

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

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

Für solche Arbeitsstunden gebührt bei Fünftagearbeitswoche am arbeitsfreien Samstag keine Überstunden-bezahlung, jedoch neben dem 100prozentigen Sonntagszuschlag und der bezahlten Freizeit die Bezahlung des der Arbeitsleistung entsprechenden Grundgehaltes.

4. Für gesetzliche Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, gebührt dem Dienstnehmer das Entgelt, das er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tage, auf den der Feiertag fällt, zu bekommen hätte, wenn dieser Tag ein Werktag gewesen wäre.

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

5. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmern kann auch an Feiertagen, ausgenommen am 1. Mai, gearbeitet werden.

Begründete persönliche oder ausnahmsweise Verhinderungsgründe sind jedoch zu berücksichtigen.

§ 8 Urlaub

Begünstigte Personen (Behinderte und Gleichgestellte) im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, die auf die Pflichtzahl zählen, sowie Opferbefürsorgte mit Ausweis haben außerdem Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von drei Werktagen.

§ 9 Urlaubszuschuss

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

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

2. Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Urlaubszuschuss einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Urlaubszuschuss ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionskontierungen auf den Urlaubszuschuss bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Urlaubszuschuss anrechenbar.

3. Werden im Dienstjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig.

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt für die Auszahlung des Urlaubszuschusses festgelegt werden.

4. Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist der Durchschnitt der letzten drei Gesamtmonatsgehälter vor

Urlaubsantritt zugrunde zu legen.

Fällt in den Monat der Auszahlung eine kollektivvertragliche Gehaltserhöhung, so ist das erhöhte Gehalt der Berechnung zugrunde zu legen.

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

Angestellten, die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Dienstjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Dienstjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen. Dies gilt jedoch nicht, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung von Seiten des Dienstgebers, durch berechtigten vorzeitigen Austritt oder durch Kündigung von Seiten des Dienstnehmers im Falle der Erreichung des gesetzlichen Pensionsanspruches aufgelöst wurde.

6. 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.

§ 10 Weihnachtzuschuss

1. Den länger als 14 Tage beschäftigten Angestellten gebührt ein Weihnachtzuschuss in Höhe eines Gesamtmonatsbezuges pro Kalenderjahr.

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

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

3. Dem während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil des Weihnachtzuschusses entsprechend der zurückgelegten Arbeitszeit in diesem Kalenderjahr.

4. Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtzuschuss einen Betrag in der Höhe ihres Novembergehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtzuschuss ein Betrag in der Höhe des jeweiligen November-Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf den Weihnachtzuschuss bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtzuschuss anrechenbar.

5. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich der Weihnachtzuschuss aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Monatsgehaltes zusammen.

6. § 9 Punkt 6 MV gilt auch für den Weihnachtzuschuss.

§ 11 Abfertigung

1. Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus den Angestellten, die mit Erreichung des gesetzlichen Anspruches auf vorzeitige Alters- oder Berufsunfähigkeitspension das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder berechtigten vorzeitigen Austritt auflösen.

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

Der Anspruch des überlebenden Ehegatten besteht unabhängig davon, ob er zum Zeitpunkt des Todes unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 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 ausbezahlt.

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

3. Im übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 23 und 23a AngG.

§ 12 Gehaltszahlung im Todesfall

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

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

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

§ 13 Freizeit bei Dienstverhinderung

1. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

Für 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.

Zwei Arbeitstage:

Bei Wechsel der Hauptmiete mit eigenem Hausstand im Sinne des § 35 EStG 1984.

Musterung: die hierfür erforderliche Zeit, maximal zwei Arbeitstage.

Drei Arbeitstage:

bei eigener Eheschließung;

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

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.

4. Bei Dienstverhinderung durch Todesfall von Geschwistern, Groß- oder Schwiegereltern, Schwiegergroßeltern gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 14 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)

§ 14a Anrechnung von Karenzzeiten

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

(Zusatz-KV vom 1. Jänner 2010)

§ 15 Gehälter

1. Die Gehaltshöhe unterliegt der freien Vereinbarung, darf aber nicht unter dem in der Gehaltstabelle verzeichneten Kollektivvertragsgehalt liegen. Die in der Gehaltstabelle vereinbarten Gehälter sind Monatsgehälter.

2. Als Berechnungsgrundlage gilt folgende Aufstellung:

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

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

c) Gesamtmonatsgehalt ist der Normalmonatsgehalt zuzüglich des Nachtzuschlages, der für die normale wöchentliche Arbeitszeit bezahlt wurde.

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

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

4. Der Divisor beträgt bei 38,5-Stunden-Woche 156,5.

Der Divisor beträgt bei 37-Stunden-Woche 150.

5. Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt der Divisor für die Ermittlung des Normal- bzw. Gesamtstundengehaltes bei 38,5-Stunden-Woche 166,5 und bei 37-Stunden-Woche 160.

(Zusatz-KV vom 1. April 2012)

6. Die Bestimmungen für kaufmännische Lehrlinge sind aus den Sonderbestimmungen, § 3, ersichtlich.

§ 16 Verjährung

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

§ 17 Dienstreisen und Reisekosten

1. Begriff der Dienstreise und Dienstfahrt

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

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

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

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

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

2. Bemessung der Reisedauer

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

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

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

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

Eine Reiseaufwandsentschädigung 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

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Dienstnehmer für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) die volle Reiseaufwandsentschädigung. 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 wird das Quartier oder die Schlafwagenbenützung kostenlos bereitgestellt, entfällt das Nächtigungsgeld.

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

Die Tagesgelder sind wie folgt zu ermitteln:

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

Wird Frühstück, Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, so können diese Aufwendungen nach den obigen 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 Reiseaufwandsentschädigung für jede solche volle – sonst dienstfreie – effektive Reisetunde zusätzlich ein Achtel der vollen Reiseaufwandsentschädigung (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 Reiseaufwandsentschädigung.

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

Für Zeiten, für welche Reisezeitabgeltung oder Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt keine besondere Vergütung von 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 Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten 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 Überstundenbezahlung.

5. Fahrtkostensatz

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

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

6. Abweichende Regelungen

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

7. Reisekostenabrechnung

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

8. Messe-, Kongress- und Seminarbesuche

Auf betrieblicher Ebene können für Messe-, Kongress- und Seminarbesuche vor Antritt der Dienstreise von den

Bestimmungen der Punkte 1 – 6 abweichende Regelungen unter Beiziehung des Betriebsrates vereinbart werden.

9. Sonstige Bestimmungen

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

Bestehende Aufwandsentschädigungen und Reisezeitabgeltungen sind auf die kollektivvertraglichen Regelungen 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.

§ 18 Bildschirmarbeit

Bildschirmarbeitsplätze sollen den jeweils für Bildschirmarbeitsplätze im Zeitpunkt der Einrichtung geltenden einschlägigen ÖNORMEN entsprechen. Siehe auch die Empfehlung der GPA für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen im Anhang.

§ 19 Schlussbestimmungen

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

2. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme des Kollektivvertrages über die Einführung von integrierten Texterfassungssystemen bei Tages- und Wochenzeitungen (ITS-Vertrag) vom 11. Mai 1981 beziehungsweise der Zusatzvereinbarung zum ITS-Vertrag vom 29. Mai 1989 und der Gehaltstabelle vom 1. März 1996 bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

3. 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)

§ 19a 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)

§ 20 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages und der Gehaltstabellen

1. Dieser Kollektivvertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und tritt am 1. Jänner 1997 in Kraft.

Der Vertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten frühestens zum 31. Dezember 2001 auf-gekündigt werden, wobei die Kündigung zum Ende eines Kalendermonates auszusprechen ist.

Die Verhandlungen zwecks Vereinbarung eines neuen Vertrages haben vier Monate vor Ablauf der Kündigungsfrist zu beginnen.

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)

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

Wien, am 1. Jänner 1997

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Präsident	Geschäftsführer
Michael Hochenegg	Dr. Hans Inmann

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten

Vorsitzender	Zentralsekretär:
Hans Sallmutter	Wolfgang Katzian

Sektion Industrie und Gewerbe

Obmann	Leitender Sektionssekretär:
--------	-----------------------------

Ing. Martin Krassnitzer Ing. Walter Laichmann

Sekretär: Ernst Misar

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)