



KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE BEI ÖSTERREICHISCHEN TAGES- UND
WOCHENZEITUNGEN UND DEREN NEBENAUSGABEN
SOWIE REDAKTIONELLEN DIGITALEN ANGEBOTEN
ANGESTELLTEN REDAKTEURE,
REDAKTEURASPIRANTEN UND DIENSTNEHMER
DES TECHNISCH-REDAKTIONELLEN DIENSTES
(GÜLTIG AB 1. JULI 2013)

Verband Österreichischer Zeitungen
1010 Wien, Wipplingerstraße 15
Tel.: 01 / 533 79 79-0
Fax: 01 / 533 79 79-422
www.voez.at

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier (GPA-djp)
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: 050301-301
Fax.: 050301-300
www.journalistengewerkschaft.at

INHALT

Kollektivvertrag

Für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes
(gültig ab 1. Juli 2013)

Soweit in diesem Kollektivvertrag und seinen Anhängen personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form verwendet werden, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise.



KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE BEI ÖSTERREICHISCHEN TAGES- UND
WOCHENZEITUNGEN UND DEREN NEBENAUSGABEN
SOWIE REDAKTIONELLEN DIGITALEN ANGEBOTEN
ANGESTELLTEN REDAKTEURE,
REDAKTEURASPIRANTEN UND DIENSTNEHMER
DES TECHNISCH-REDAKTIONELLEN DIENSTES

GÜLTIG AB 1. JULI 2013

ÜBERSICHT

§ 1 Vertragspartner.....	8
§ 2 Sondervereinbarungen	8
§ 3 Räumlicher Geltungsbereich.....	8
§ 4 Fachlicher Geltungsbereich.....	8
§ 5 Persönlicher Geltungsbereich.....	9
§ 6 Redakteure	9
§ 7 Redakteursaspiranten.....	9
§ 7a PraktikantInnen.....	11
§ 8 Technisch-redaktioneller Dienst.....	11
§ 9 Dienstvertrag, Dienstzettel.....	12
§ 10 Änderung der Verwendung	13
§ 11 Personalvorschläge	13
§ 12 Arbeitszeit.....	14
§ 12a Teilzeit.....	15
§ 12b Gleitzeit.....	15
§ 13 Wöchentliche Ruhezeit.....	16
§ 14 Arbeitsfreie Tage	16
§ 15 Nebentätigkeiten	17
§ 15a Nachvertragliches Konkurrenzverbot (Konkurrenzklausel)	17
§ 16 Weitergabe von Originalbeiträgen und Nachrichten	17
§ 17 Urheberrechtliche Bestimmungen.....	18
§ 17a Persönlichkeitsrechte.....	20
§ 18 Begriffsbestimmungen zum Entgelt	20
§ 19 [derzeit frei	22
§ 20 Gehalt.....	22
§ 21 Anrechnung von Vordienstzeiten	24
§ 22 Anrechnung von Karenzen nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz.....	26
§ 23 Quinquennium	26
§ 24 Weihnachtsgeld	28
§ 25 Urlaubsgeld	29
§ 26 Regelung für Überstunden	29

§ 26a Regelung für Mehrarbeitsstunden bei teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften.....	30
§ 27 Arbeit an Sonn- und Feiertagen	31
§ 27a Nacharbeit	31
§ 27b Rufbereitschaft.....	32
§ 27c Keine Kumulierung von Zuschlägen.....	32
§ 28 Honorare für außervertragliche Beiträge	32
§ 29 Pauschalierung von Einzelvergütungen.....	33
§ 30 Gerätepauschale	33
§ 31 Dienstreisen	33
§ 31a Reisezeit	34
§ 32 Trennungskosten	35
§ 33 Geltendmachung von Ansprüchen.....	35
§ 34 Urlaub	35
§ 35 Freistellung für Ausbildungszwecke	36
§ 36 Freizeit zur Regelung von Familienangelegenheiten	36
§ 37 Unbezahlter Urlaub.....	37
§ 37a Sabbatical	38
§ 38 Krankheit	40
§ 39 Vertretung.....	41
§ 40 Jubiläumsgeld	41
§ 41 Kündigung.....	41
§ 42 Abfertigung	43
§ 43 Leistungen an die Hinterbliebenen im Todesfalle	44
§ 44 Altersversorgung.....	45
§ 45 Bildschirmarbeit.....	46
§ 46 Anwendung des Journalistengesetzes.....	46
§ 47 Haftung nach dem Mediengesetz	46
§ 47a Differenzanspruch bei Ausgliederung sowie Austritt aus dem VÖZ	46
§ 47b Übergangsbestimmungen	47
§ 48 Schlichtungsstelle.....	48
§ 49 Kündigung des Vertrages.....	48
§ 50 Laufzeit des Vertrages	48
§ 51 Inkrafttreten des Vertrages	48
Anhang zu § 4: Liste aller ordentlichen und außerordentlichen VÖZ-Mitglieder.....	50

Anhang zu § 7: Empfehlung Mentoring-Programm	51
Anhang zu § 9: Muster Bezügezettel.....	51
Anhang A zu § 20: Umstufungstabelle zur Übergangsbestimmung.....	53
Anhang B zu § 20: Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus anderen KVen nach Dienstjahren, Stand 1.7.2013.....	54
Anhang C zu § 20: Rechenbeispiele Umstufung	57
Anhang A zu § 21: Anstellung freier journalistischer Mitarbeiter gem. § 21.1.d	63
Anhang B zu § 21: Rechenbeispiele:	64
Anhang zu § 24: Rechenbeispiel ÜZ-15.....	65
Anhang zu § 26.3 (Fußnote): Beispiele mit Echtzahlen	66
Anhang zu § 26a.3: Beispiel „arbeitsfreie Zeiträume“	67
Anhang zu § 27.2: Beispiel Feiertagsarbeit	68
Anhang zu § 37a: Erläuterndes Beispiel: Sabbatical – Ansparen von Zeitguthaben bei Teilzeitbeschäftigten	69
Anlage 1: Journalistengesetz idgF	70
Anlage 2: Grundsätze für die publizistische Arbeit.....	75
Anlage 3: Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen	80

KOLLEKTIVVERTRAG

§ 1 Vertragspartner

1. Vertragspartner dieses Kollektivvertrages sind:
Der Verband Österreichischer Zeitungen und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck Journalismus, Papier
2. Soweit durch diesen Vertrag besondere Regelungen nicht vorgenommen sind, gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 11. Februar 1920, StGBL. Nr. 88, über die Rechtsverhältnisse der Journalisten (JournG) und des Bundesgesetzes vom 11. Mai 1921, BGBl. Nr. 292, über den Dienstvertrag der Privatangestellten (AngG) in deren geltender Fassung.

§ 2 Sondervereinbarungen

1. Sondervereinbarungen jedweder Art zwischen einzelnen Dienstgebern und einzelnen Dienstnehmern, einzelnen Dienstgebern und Betriebsrat, sowie so genannte Hausvereinbarungen und Betriebsübungen jedweder Art werden, soweit sie für die Dienstnehmer günstiger sind, durch diesen Vertrag nicht berührt.
2. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Dienstverträge oder Vereinbarungen jeder Art weder aufgehoben noch beschränkt werden. Verträge oder Vereinbarungen sind demnach nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind. Günstigere Regelungen sind nach Tunlichkeit schriftlich zu belegen.

§ 3 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für das Gebiet der Republik Österreich.

§ 4 Fachlicher Geltungsbereich

1. Dieser Kollektivvertrag gilt für alle mit der Produktion von Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten (zB Online-Portalen und mobilen Diensten) befassten Betriebe ordentlicher und außerordentlicher VÖZ-Mitglieder. Eine Liste aller ordentlichen und außerordentlichen VÖZ-Mitglieder ist im Anhang als **Anhang zu § 4** dieses Kollektivvertrags enthalten und wird beim Bundeseinigungsamt jährlich aktualisiert hinterlegt¹.
2. Tageszeitungen im Sinne dieses Kollektivvertrages sind Zeitungen, die mindestens viermal wöchentlich erscheinen; Publizieren Tageszeitung an einzelnen Wochentagen gesonderte Ausgaben (zB Sonntagszeitung), gelten diese hinsichtlich aller arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages als Tageszeitungen.

¹ Überdies wird eine laufend aktualisierte Fassung der Liste sowohl von der GPA-djp unter der URL www.journalistengewerkschaft.at sowie vom VÖZ unter der URL www.voez.at bereitgestellt.

3. Wochenzeitungen im Sinne dieses Kollektivvertrages sind, Verlagserzeugnisse, auf welche folgende Merkmale zutreffen:
 - a) Erscheinungsweise: mindestens 24 mal im Jahr;
 - b) Druckauflage: mindestens 5.000 Stück je Nummer; erscheint neben einem derartigen Verlagsobjekt im gleichen Verlag ein Objekt mit niedrigerer Auflage, unterliegen die dort tätigen Redakteure ebenfalls den Bestimmungen des Kollektivvertrages.
4. Redaktionelle digitale Angebote sind digital veröffentlichte bzw. öffentlich zugängliche Nachrichtenangebote, die ein mit Tages- oder Wochenzeitungen vergleichbares Angebot bereitstellen.
5. Dieser Kollektivvertrag gilt ferner für in Österreich hergestellte und gegen Entgelt abgegebene Presseerzeugnisse, die nicht seltener als monatlich periodisch erscheinen und auf Grund ihres Inhalts über den Kreis der reinen Fachpresse hinausreichen, vorwiegend der politischen, gesellschaftlichen, allgemein wirtschaftlichen und kulturellen Information und Meinungsbildung dienen.

§ 5 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Redakteure (§ 6) und Redakteursaspiranten (§ 7) sowie für Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes (§ 8), wenn sie in einem Dienstverhältnis zu einem Medium gemäß § 4 stehen (§ 2 Abs. 1 Z 3 AngG). Eingeschlossen sind ins Ausland entsendete für inländische Unternehmen tätige Dienstnehmer.

§ 6 Redakteure

Als Redakteur gilt, wer kreativ an der Erstellung des redaktionellen Teils von Medien regelmäßig in der Weise mitwirkt, dass er/sie

- Inhalte sammelt, sichtet, ordnet, diese auswählt und veröffentlichungsreif bearbeitet; und/oder
- mit eigenen Beiträgen zur Berichterstattung und Kommentierung im Unternehmen beiträgt.

Redakteur/innen sind unter Anrechnung der Vordienstzeiten gem. § 21 in die Tariftabelle für Redakteur/innen einzuordnen².

§ 7 Redakteursaspiranten

1. Wer zur Vorbereitung und Ausbildung für den Beruf eines Redakteurs in einem Dienstverhältnis zu einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmen steht, ist Redakteursaspirant.

² Fotografen gelten als Redakteure.

2. Die redaktionsinterne Ausbildungszeit für Redakteursaspiranten beträgt maximal 24 Monate. Während der Ausbildungszeit ist als Voraussetzung für die spätere Übernahme als Redakteur das Journalisten-Kolleg oder ein anderes gleichwertiges Journalistentraining zu absolvieren; dem gleichzuhalten ist ein schon vor dem Eintritt in den Verlag erfolgtes Training dieser Art. Eine bis auf sechs Monate verkürzte Dauer der Ausbildung ist zu vereinbaren, wenn aufgrund nachgewiesener journalistischer Vorkenntnisse oder eines facheinschlägigen Studiums gewährleistet ist, dass der Umfang der Ausbildung in kürzerer Zeit vermittelt werden kann. Insbesondere kann die Ausbildung auch dann verkürzt werden, wenn der Aspirant/die Aspirantin bereits ein einschlägiges journalistisches Training erfolgreich beendet hat. Praktika im selben Unternehmen sowie in einem durch Beteiligung (§ 228 Abs. 1 UGB) verbundenen Unternehmen sind auf die Aspirantenzeit anzurechnen, wobei die Mindestzeit von sechs Monaten nicht unterschritten werden kann. Bei einer Unterbrechung der Ausbildung, zB durch Schwangerschaft, Wehrdienst oder Zivildienst, verlängert sich die Ausbildungszeit um den Zeitraum der Unterbrechung.
3. Ein dem Journalisten-Kolleg gleichwertiges Journalistentraining hat folgende Kriterien zu erfüllen:
 - a) Die Ausbildung hat das journalistische Handwerk, Fach- und Hintergrundwissen sowie Ethik und die gesellschaftliche Aufgabe des Journalismus zu vermitteln. Sie muss die Bereiche Recherche, Nachrichtenwerte, Darstellungsformen, Online-Formate, Sprache, Textdramaturgie, visueller Journalismus, Medienrecht, Arbeitsrecht, Medienlandschaft, Medienpolitik, Medienforschung, Medienwirtschaft, Demokratie, Verfassung und Wirtschaft umfassen. Die Vermittlung kann auch durch Einzel-Workshops in zum Journalisten-Kolleg analogem Umfang erfolgen.
 - b) Der Anbieter des Trainings muss als solcher staatlich anerkannt (zB Universität oder FH bzw. natürliche Personen mit Lehrbefugnis an einer solchen Einrichtung) oder durch Erklärung der Sozialpartner als gleichwertiger Anbieter anerkannt worden sein.
 - c) Verlagsinterne Ausbildungseinrichtungen müssen mit externen Institutionen gemäß lit. b. kooperieren. Die praktische Ausbildung muss mindestens im Chronik/Lokalressort und zwei weiteren Ressorts erfolgen, wobei jedes dieser drei Ressorts mindestens drei Monate³ durchlaufen werden muss.
4. Der Dienstgeber trägt die Ausbildungskosten für die erforderliche Absolvierung des Journalisten-Kollegs oder ein anderes gleichwertiges Journalistentraining während des Dienstverhältnisses und gewährt die nötige Freistellung im Ausmaß von bis zu zehn Wochen für die gesamte Ausbildung unter Beibehaltung des kollektivvertraglichen Entgeltanspruches. Die Vereinbarung der Rückerstattung von Ausbildungskosten zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ist ausschließlich für den Fall dienstnehmerseitiger Kündigung, unberechtigten vorzeitigen Austritts des Dienstnehmers, berechtigter Entlassung und dienstnehmerseitiger Nichtannahme des Angebotes auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Abschluss der Aspirantenzeit zulässig. Die Höhe des Rückforderungsanspruches und deren Aliquotierung in Abhängigkeit zur Bindungsdauer richten sich nach der gem. § 2d AVRAG zu gestaltenden Vereinbarung, wobei die maximale Bindungsdauer drei Jahre beträgt.
5. Wird der Redakteursaspirant spätestens nach Ablauf der zweijährigen Ausbildungszeit als Redakteur angestellt, so ist er als Redakteur im 3. Redakteursjahr einzustufen.

³ Bei verkürzter Aspirantenzeit jeweils entsprechen kürzer.

6. Das Dienstverhältnis des Redakteursaspiranten endet spätestens mit dem Ende der Ausbildungszeit durch Zeitablauf. Das Recht, das Dienstverhältnis unter Beachtung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und Termine zu beenden, bleibt auch während des befristeten Zeitraumes aufrecht. Redakteursaspiranten, die nicht als Redakteure weiterbeschäftigt werden, sind mindestens 3 Monate vor Ablauf der Aspirantenzeit schriftlich davon zu verständigen.
7. Redakteursaspiranten dürfen weder unbegleitete Wochenend- oder Nachtdienste noch sonst eine redaktionelle Letztverantwortung⁴ (zB Druckfreigabe von Texten) übertragen werden, auch nicht vertretungsweise.
8. In jeder Redakteursaspirantenvereinbarung ist ein erfahrener Redakteur zu benennen, der ihn als Mentor während der gesamten Aspirantenzeit zu betreuen hat, wobei dem Mentor entsprechend Zeit einzuräumen ist.⁵
9. Der Verband Österreichischer Zeitungen wird der GPA-djp jährlich anlässlich der Tarifverhandlungen die Gesamtzahl der bei ordentlichen und außerordentlichen Mitgliedern beschäftigten AspirantInnen bekannt geben.

§ 7a PraktikantInnen

Journalistische Praktika sind befristete Dienstverhältnisse von maximal zwei Monaten, die der Ausbildung dienen. Soweit facheinschlägige Studienordnungen Praktika mit längerer Dauer vorschreiben, sind auch befristete Dienstverhältnisse von mehr als zwei Monaten, die zur Erfüllung dieser Studienordnung eingegangen werden, journalistische Praktika im Sinne dieser Bestimmung.

Mehrmalige Praktika in einem Medienbetrieb sind nicht zulässig, es sei denn, die jeweilige Studienordnung sieht Mehrfachpraktika vor.

Tätigkeiten journalistischer PraktikantInnen dürfen die Tätigkeiten von Redakteursaspiranten nicht überschreiten. Journalistische Praktika werden auf die Redakteursaspirantenzeit im selben Unternehmen sowie in einem durch Beteiligung (§ 228 Abs. 1 UGB) verbundenen Unternehmen angerechnet.

Die Entlohnung journalistischer Praktika ist in der Tariftabelle festgelegt.

§ 8 Technisch-redaktioneller Dienst

Als Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes (TRD) gilt, wer an der Produktion des redaktionellen Teils eines Mediums bei Anordnung, Gestaltung und Umbruch mitwirkt (zum Beispiel Print- oder Online-Layouter, -Grafiker, -Bildbearbeiter oder Cutter).

⁴ Das heißt: Jeder Text eines Redakteursaspiranten muss von einem Redakteur abgenommen werden.

⁵ Die Kollektivvertragsparteien werden gemeinsam eine Empfehlung für die Ausgestaltung von Mentoring-Programmen erarbeiten und diesem Kollektivvertrag als **Anhang zu § 7** beifügen.

Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes sind unter Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 21 in die Tariftabelle für den technisch-redaktionellen Dienst einzuordnen.

§ 9 Dienstvertrag, Dienstzettel

1. Jede Anstellung eines Dienstnehmers (§§ 6 bis 8) ist mittels schriftlichem Dienstvertrag oder Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG zu vollziehen. Insoweit Vereinbarungen im Dienstvertrag dem Journalistengesetz oder anderen Gesetzen widersprechen oder deren Bestimmungen einschränken, sind solche Vereinbarungen in diesen Punkten (teil-) nichtig.
2. Dieses Schriftstück muss insbesondere enthalten:
 - a) die Benennung des Mediums des Verlages, bei dem der/die DienstnehmerIn beschäftigt wird;
 - b) die Bezeichnung des gewöhnlichen Arbeitsortes, wobei auf Grund des Berufsbildes mit wechselnden Einsatzorten zu rechnen ist;
 - c) die genaue Bezeichnung des Arbeitsgebietes (Ressort), in welchem sich der Dienstnehmer zu betätigen hat; der Dienstnehmer kann auch für mehrere Ressorts verpflichtet werden;
 - d) die tarifliche Einstufung;
 - e) die Festlegungen betreffend die Bezüge (§§ 18, 20, 23):
 - e.a. Tarifgehalt,
 - e.b. kollektivvertraglicher Mindestbezug (Tarifgehalt zuzüglich zustehender Quinquennien),
 - e.c. Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt) (der kollektivvertragliche Mindestbezug oder ein frei vereinbartes höheres Gehalt zuzüglich gewährter monatlicher Zulagen),
 - e.d. Entgelte, welche keinen Bestandteil des Ist-Gehaltes (festen Monatsgehaltes) bilden,
 - e.e. Entgelte, welche keinen Bestandteil des Gesamtmonatsbezuges bilden;
 - f) Die Festlegung betreffend die Anrechnung von:
 - f.a. Dienstzeit, Dienstjahren (§ 18.5),
 - f.b. Vordienstzeiten (§ 21),
 - f.c. Urlaubsvordienstzeiten (§ 34);
 - g) die Urlaubsansprüche;
 - h) die Kündigungsfrist, soweit sie über die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages hinausgeht;
 - i) Sondervereinbarungen im Sinne der Bestimmungen des § 2.
3.
 - a) Jede Änderung des Dienstvertrages ist schriftlich festzuhalten.
 - b) Der Dienstnehmer erhält bei jeder Veränderung seiner Bezüge einen Bezügezettel (Muster siehe **Anhang zu § 9**), der folgende Angaben enthalten muss:
 - b.a. Tarifgehalt,
 - b.b. Quinquennien,
 - b.c. kollektivvertraglicher Mindestbezug,
 - b.d. regelmäßige Zulagen (Pauschalbeträge) nach § 18.3,
 - b.e. Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt).Unveränderte Positionen bleiben unerwähnt.

4. Wird ein solcher Dienstvertrag, Dienstzettel oder Bezügezettel nicht oder nur unvollständig ausgestellt, so kann sich der Dienstnehmer an die Schlichtungsstelle (§ 48) wenden, welche zur Entscheidung über die Frage, ob ein Dienstvertrag, Dienstzettel oder Bezügezettel auszustellen ist bzw. vollständig oder unvollständig im Sinne dieser Bestimmungen ausgestellt wurde, berufen ist. Aus der Tatsache der Anrufung der Schlichtungsstelle darf dem Dienstnehmer kein materieller oder sonstiger Nachteil erwachsen.

Übergangsbestimmung und Regelung für eingegliederte und wiedeingegliederte Dienstnehmer im Sinne des § 20

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, sowie für eingegliederte und wiedeingegliederte Dienstnehmer im Sinne des § 20 gilt:

Diesen Dienstnehmern ist anlässlich der Umstufung gemäß den Übergangsbestimmungen zu § 20.2 ein neuer Bezügezettel auszuhändigen, in dem neben den Punkten gemäß § 9 Absatz 2.e) auch

- a) die ÜZ-U (vgl. Übergangsbestimmungen und Regelung für eingegliederte und wiedeingegliederte Dienstnehmer zu § 20.2) und*
- b) die ÜZ-15 (vgl. Übergangsbestimmungen zu § 24 und § 25)*

ausgewiesen sind. Die ÜZ-U ist unter Absatz 2.e.c (Bestandteil des Ist-Gehaltes) gesondert auszuweisen, die ÜZ-15 ist unter Absatz 2.e.d (kein Bestandteil des Ist-Gehaltes) gesondert auszuweisen.

§ 10 Änderung der Verwendung

Wird der Dienstnehmer in der Folge dauernd wesentlich anders als vereinbart eingesetzt, so ist die ursprüngliche Abmachung in einer der tatsächlichen Verwendung Rechnung tragenden Form jeweils schriftlich zu ergänzen. Eine andere Verwendung im obigen Sinn muss einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festgelegt werden. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so sind dem Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Chefredakteur angemessene andere Verwendungen anzubieten. Bei anderen Verwendungen im Sinne obiger Bestimmungen darf eine Verringerung des Monatsgehalts (kollektivvertraglicher Mindestbezug oder frei vereinbartes höheres Gehalt) nicht eintreten. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist dieser bei geplanten Änderungen der Verwendung frühzeitig zu informieren.

§ 11 Personalvorschläge

Der Betriebsrat ist berechtigt, dem Unternehmen Vorschläge zur Personalaufstockung gemäß § 98 ArbVG zu unterbreiten.

Bei Neueinstellungen sind bisher beschäftigte, entsprechend qualifizierte ständige freie Dienstnehmer bevorzugt heranzuziehen.

§ 12 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden, soweit sich aus den folgenden Absätzen nichts anderes ergibt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf tunlichst⁶ zusammenhängende Tage zu verteilen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, mittels einer Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Das Ausmaß und die Lage der täglichen Normalarbeitszeit sowie der täglichen Arbeitspausen sind in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.
2. Schluss-, Nacht- und Wochenenddienste und Rufbereitschaft sind mindestens zwei Wochen im Voraus festzulegen.
3. In einzelnen Wochen⁷ eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitarbeitskräfte auf bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden nicht überschreitet. Die Durchrechnungszeiträume sind 1. Jänner bis 30. Juni und 1. Juli bis 31. Dezember. Davon abweichende Lagen der Durchrechnungszeiträume sind mit dem Betriebsrat mit einem Vorlauf von vier Wochen zu vereinbaren.

Dienstnehmer haben das Recht, Zeitguthaben als Zeitausgleich in Form geblockter Freizeit und zwar in ganzen Tagen oder einzelnen oder mehreren Wochen abzubauen. Der jeweilige Zeitraum ist zu vereinbaren.

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichene Stunden werden, vorbehaltlich § 12b, als Überstunden gemäß § 26 ausgezahlt.

4. Bei Arbeiten nach Dienstplan ist die Lage der Normalarbeitszeit (§ 19c Abs. 1 AZG), unter Bedachtnahme auf die berücksichtigungswürdigen Interessen des Dienstnehmers, mindestens vier Wochen im Vorhinein festzulegen. Bei Änderung der Normalarbeitszeitlage ist auf berücksichtigungswürdige Interessen des/der Angestellten Rücksicht zu nehmen.

Machen unvorhergesehene Ereignisse (zB kurzfristige Dienstübernahme aufgrund von Krankheit) eine kurzfristige Änderung des Dienstplans erforderlich, sind wichtige, berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin bei der Änderung des Dienstplans zu beachten.

5. Dienstnehmern ist eine schriftliche Auflistung der im vergangenen Monat geleisteten Arbeitsstunden zugänglich zu machen. In dieser Auflistung sind Normalarbeitsstunden, Mehr- und Überstunden sowie auf Grund einer Durchrechnung noch nicht eindeutig zuordenbare Stunden gesondert anzuführen.

⁶ Erläuterung: Ziel ist die zusammenhängende Fünftagewoche als Regelfall.

⁷ Die Formulierung „in einzelnen Wochen“ bezeichnet planbare Wochen mit erhöhtem Arbeitsaufwand zB Großereignisse wie Olympische Spiele, Wahlen in den USA, Salzburger Festspiele oder Viennale.

6.

- a) Wenn in einer Woche sechs Tage gearbeitet werden, gelten die am sechsten Tag geleisteten Stunden als Überstunden. Das Anordnen einer Arbeitszeit von weniger als fünf Stunden am sechsten Tag ist nicht zulässig. Der Dienstnehmer hat das Recht, anstelle der Überstundenentlohnung für Arbeit am sechsten Tag innerhalb eines Monats ab Entstehen unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuschlages Zeitausgleich zu nehmen. Sofern dieser Zeitausgleichsanspruch der Höhe nach hinreichend ist (allenfalls unter Berücksichtigung anderer Zeitguthaben), hat der Dienstnehmer das Recht, Zeitausgleich in Form eines ganzen Tages geblockt zu nehmen.
- b) Das vorgenannte Recht des Dienstnehmers besteht nur, sofern nicht dringende Produktionserfordernisse aufgrund außergewöhnlicher Ereignisse entgegenstehen.
- c) Unter außergewöhnlichen Ereignissen sind nicht planbare Ereignisse von überdurchschnittlich großem öffentlichem Interesse zu verstehen.
- d) Wird innerhalb eines Monats kein Zeitausgleich konsumiert, wird das Überstundenentgelt (Überstundengrundlohn plus Zuschläge) mit der übernächstfolgenden Gehaltsabrechnung ausbezahlt.
- e) Wird an sechs Tagen einer Woche gearbeitet, beträgt die wöchentliche Ruhezeit zumindest 36 Stunden, ansonsten ergibt sich die wöchentliche Ruhezeit aus § 12 Absatz 1.

§ 12a Teilzeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit die durch diesen Kollektivvertrag für Vollzeitkräfte festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 12.1) unterschreitet.

§ 12b Gleitzeit

Gleitzeitvereinbarungen über Betriebsvereinbarung sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zulässig und können auch von § 12.3 abweichen.

Bei einzelvertraglichen Gleitzeitvereinbarungen (§ 4b Abs. 2, 2. Alternative AZG) beträgt die Gleitzeitperiode maximal sechs Monate und Gleitzeitguthaben können im Ausmaß von bis zu einer Woche in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden.

Die Regelungen der §§ 12.6 und 26a können durch allfällige Gleitzeitvereinbarungen nicht außer Kraft gesetzt werden. Innerhalb einer Gleitzeitperiode sind die Mehrarbeitszuschläge von Teilzeitkräften zu berücksichtigen, die sich nach jeweils drei Monaten (§ 19d Abs. 3b Z 1 AZG, § 26a.1 dieses Kollektivvertrages) ergeben.

§ 13 Wöchentliche Ruhezeit

1. Der Dienstgeber kann die wöchentliche Ruhezeit unter Beachtung der Schranken des Arbeitsruhegesetzes (ARG) und der Arbeitsruhegesetz-Verordnung (vgl. Punkt XII der Anlage zur Verordnung) unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes und der Bedürfnisse des Dienstnehmers im Einvernehmen festlegen.
2. Sollte der Dienstnehmer in Ausnahmefällen während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt werden, hat er/sie einen nach § 9 Abs. 1 ARG entgeltpflichtigen Anspruch auf Ersatzruhe im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.⁸

§ 14 Arbeitsfreie Tage

1. Der Dienstnehmer hat an den gesetzlichen Feiertagen (§ 7 Abs. 2 ARG) sowie zusätzlich am 24. und 31. Dezember (die gesetzlichen Feiertage sowie der 24. und der 31. Dezember zusammen nachfolgend: „arbeitsfreie Tage“) Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden unter Fortzahlung des Entgelts, die spätestens um 2 Uhr des arbeitsfreien Tages beginnen muss.
2. Die Zulässigkeit von Arbeit an arbeitsfreien Tagen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Feiertagsruhe, welche auf den 24. und den 31. Dezember sinngemäß anzuwenden sind, insbesondere nach dem Arbeitsruhegesetz und der Arbeitsruhegesetz-Verordnung. Demgemäß hat der Dienstnehmer, der während eines arbeitsfreien Tages beschäftigt wird, zusätzlich zum Feiertagsentgelt (§ 9 Abs. 1 ARG) Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt.
3. Der Anspruch auf arbeitsfreie Tage soll vom Dienstgeber grundsätzlich in natura, kann aber auch durch Geldablöse oder durch beide Formen in einem Verhältnis zueinander abgegolten werden, wenn der arbeitsfreie Tag aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden konnte.
4. Für den 24. und den 31. Dezember gelten folgende Sonderbestimmungen:
 - a) Unaufschiebbar Arbeit an diesen Tagen ist auf das kleinstmögliche Ausmaß zu beschränken und basiert auf freiwilliger Zustimmung von DienstnehmerInnen. Können nicht ausreichend freiwillige DienstnehmerInnen gefunden werden, erfolgt die Einteilung durch Dienstordnung unter Berücksichtigung der Interessen des Dienstnehmers und unter Einbeziehung des Betriebsrates.
 - b) Wird ein Dienstnehmer am 24. bzw. 31. Dezember beschäftigt, so gilt abweichend von Punkt 2 weiters folgendes: Der Dienstnehmer hat zusätzlich zum Feiertagsentgelt

⁸ Beispiel: Samstag 24h Dienstende, Montag 9 Uhr Dienstantritt. Die wöchentliche Ruhezeit ist auf 33 Stunden verkürzt. Daher: Anspruch auf 3 Stunden Ersatzruhe gemäß § 6 ARG. Die in der wöchentlichen Ruhezeit von 21 Uhr bis 24 Uhr geleisteten Stunden sind Überstunden und sind daher gemäß § 26.3 wie folgt zu entlohnen: 21 bis 22 Uhr 50% Zuschlag, 22-24h 100% Zuschlag (Nachtüberstunden).

- a) Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt und
- b) Anspruch auf einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag.

§ 15 Nebentätigkeiten

1. Ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des eigenen Unternehmens ist den Dienstnehmern jede bezahlte oder unbezahlte Betätigung gleicher oder ähnlicher Art für andere Unternehmen untersagt, wenn der Dienstgeber an der Unterlassung dieser Betätigung ein berechtigtes Interesse hat. Eine Verweigerung ist konkret zu begründen. Schriftstellerische Tätigkeit für nicht-periodische Publikationen ist nicht an die Zustimmung des Unternehmens gebunden. Veröffentlichungen in privaten Social-Media-Profilen und nicht-kommerziellen Blogs, die nicht in Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten entstehen, sind nicht an die Zustimmung des Unternehmens gebunden soweit sie außerhalb der Dienstzeit vorgenommen werden und die Treupflicht des Dienstnehmers gegenüber dem Dienstgeber nicht verletzen.
2. Die Zustimmung darf bei Teilzeitkräften nur verweigert werden, wenn es sich um eine Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen handelt oder die Tätigkeit mit der Blattlinie unvereinbar ist oder dadurch das Ansehen des Medienunternehmens gefährdet wird oder ein Einfluss von aus der Nebenbeschäftigung resultierenden Interessen im Sinne des Pkt. 10 des Ehrenkodex für die österreichische Presse auf die Berichterstattung naheliegt. Eine Verweigerung ist konkret zu begründen.
3. Der Widerruf in dieser Hinsicht generell erteilter Zustimmungen kann nur unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Ende eines jeden Monats erfolgen.

§ 15a Nachvertragliches Konkurrenzverbot (Konkurrenzklausel)

Nachvertragliche Konkurrenzverbote (Konkurrenzklauseln) sind nur hinsichtlich Dienstnehmern wirksam, die von strategischer Bedeutung für das Unternehmen sind. Ein nachträgliches Konkurrenzverbot (Konkurrenzklausel) darf nicht so gefasst sein, dass ein Dienstnehmer gezwungen wäre, in eine berufsfremde Sparte überzuwechseln.

§ 16 Weitergabe von Originalbeiträgen und Nachrichten

1. Die Weitergabe von Originalbeiträgen, die von Dienstnehmern geleistet wurden, ist an deren schriftliche Zustimmung gebunden, die auch im Rahmen des Dienstvertrages erfolgen kann.
2. Bei Weitergabe von nicht veröffentlichten Nachrichten einer Zeitung hat der Dienstnehmer die schriftliche Zustimmung des Unternehmers, einzeln oder generell, einzuholen. Die Einholung der Zustimmung entfällt, wenn im Einzelfall nachgewiesen werden kann, dass dem eigenen Verlag aus der Weitergabe der Nachrichten kein Nachteil erwächst.

3. Der Widerruf einer generell erteilten Zustimmung kann jedoch nur unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Ende eines jeden Monats, wenn es aber das dringende Interesse des Unternehmens erfordert, jederzeit erfolgen.
4. Verstöße gegen diese Bestimmungen berechtigen im Falle des Absatzes 1 den Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses, im Falle des Absatzes 2 den Dienstgeber zur fristlosen Entlassung.

§ 17 Urheberrechtliche Bestimmungen

1. Umfang der Rechtsübertragung

Der Verlag erwirbt das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich uneingeschränkte Recht, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die Dienstnehmer in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten aus dem Dienstverhältnis erworben haben, vom Zeitpunkt der Rechtsentstehung an, zu nutzen. Dieses Recht umfasst die Befugnis des Verlages, die Werke und Leistungen in jedem Medium des Verlages in körperlicher Form zu nutzen und in unkörperlicher Form öffentlich wiederzugeben, sofern der jeweilige Dienstvertrag nichts anderes vorsieht.

Die Bewilligung umfasst auch die Nutzung innerhalb einer Redaktionsgemeinschaft sowie bei Mantellieferung und sonstiger vergleichbarer redaktioneller Zusammenarbeit.

Die Einräumung erstreckt sich insbesondere auf:

- a) - das Vervielfältigungsrecht gemäß § 15 UrhG,
- das Verbreitungsrecht gemäß § 16 UrhG,
- das Senderecht gemäß § 17 UrhG und
- das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführungsrecht gemäß § 18 UrhG,
- das Zurverfügungstellungsrecht gemäß § 18a UrhG,
- b) - das Recht zur branchenüblichen Bearbeitung (gemäß § 21 Abs. 1 letzter Satz UrhG) einschließlich der Datenbanknutzung, Verfilmung und Übersetzung,
- c) - das Recht am Sammelwerk § 6 UrhG und an Datenbankwerken § 40f UrhG.

2. Urheberpersönlichkeitsrechte

Die Urheberpersönlichkeitsrechte des Dienstnehmers an seinen Beiträgen bleiben unberührt, insbesondere das Recht, Entstellungen und Bearbeitungen zu verbieten, die geeignet sind, seine berechtigten geistigen Interessen am Beitrag zu beeinträchtigen.

Das Recht des Verlages, am Werk selbst und an dessen Titeln sowie den Bildtexten die branchenüblichen Veränderungen vorzunehmen, bleibt jedoch unberührt.

3. Übertragung der Nutzungsrechte durch den Verlag auf Dritte

Der Dienstnehmer räumt dem Verlag das Recht ein, die in Absatz 1 genannten Rechte auch durch Dritte unter Übertragung der entsprechenden Nutzungsrechte im In- und Ausland nutzen zu lassen, soweit hierdurch nicht offensichtlich die geistigen Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt werden.

Der Verlag hat den Dienstnehmer von der Übertragung der Nutzungsrechte - sofern zumutbar im Vorhinein - unverzüglich zu informieren.

4. Nutzung des Urheberrechts durch den Dienstnehmer

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses darf der Dienstnehmer unbeschadet der Rechte des Verlages über seine Werke (Leistungen) ohne Einwilligung des Verlages weiter verfügen, wenn seit dem Erscheinen mindestens ein Jahr vergangen ist.

5. Rückrufsrecht

Übt der Verlag das Recht gemäß den Absätzen 1 und 3 nicht oder nur unzureichend aus und werden dadurch berechnigte Interessen des Dienstnehmers erheblich verletzt, so kann dieser das Nutzungsrecht frühestens sechs Monate nach Ablieferung des Werkes schriftlich zurückrufen. Dies gilt nicht, wenn die Nichtausübung oder die unzureichende Ausübung überwiegend auf Umständen beruht, deren Behebung dem Dienstnehmer zuzumuten ist.

Der Rückruf kann erst erklärt werden, nachdem der Dienstnehmer dem Verlag unter Ankündigung des Rückrufs eine angemessene Frist, die nicht mehr als drei Monate zu betragen braucht, zur Ausübung der Rechte gemäß den Absätzen 1 und 3 bestimmt hat.

Der Bestimmung der Frist bedarf es nicht, wenn die Ausübung der Rechte gemäß den Absätzen 1 und 3 dem Verlag unmöglich ist oder von ihm verweigert wird oder wenn durch die Gewährung einer Frist überwiegende Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt werden.

Dem Verlag verbleibt stets ein einfaches Nutzungsrecht.

Der Dienstnehmer darf nach erfolgtem Rückruf seine Rechte nur verwerten, wenn dies den berechtigten Interessen des Verlages nicht abträglich ist.

6. Vergütungsregelung

Die Nutzung der nach Absatz 1 eingeräumten Rechte in Bereichen, für die der Dienstnehmer nach Maßgabe seines Dienstvertrages tätig ist, erfolgt vergütungsfrei, ebenso die Nutzung des Archivs für interne Zwecke des Verlages oder zum persönlichen Gebrauch Dritter.

Die Erteilung der Genehmigung zur Nutzung der erschienenen Beiträge für Pressespiegel zum Zwecke der eigenen Medienbeobachtung (reprographisch und elektronisch) an Dritte gilt als Teil der Erstnutzung und ist gegenüber dem Dienstnehmer vergütungsfrei, sofern sie nicht ohnehin von Gesetzes wegen vergütungsfrei ist.

Der Dienstnehmer hat in folgenden Fällen der Nutzung der in Absatz 1 eingeräumten Rechte durch den Verlag - auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses - Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung:

- a) für die öffentliche Wiedergabe der Beiträge in unkörperlicher Form mit Ausnahme der Werbung für den Verlag,
- b) für die Übertragung von Nutzungsrechten an Dritte gemäß Absatz 3 mit Ausnahme von Mantellieferungen und sonstiger vergleichbarer redaktioneller Zusammenarbeit (z. B. regelmäßige Lieferung von Teilen von Tageszeitungen wie Wirtschaftsteil, Wochenendbeilage) innerhalb eines Monats ab erstmaligem Erscheinen,

- c) für die Nutzung von Textbeiträgen des Dienstnehmers in anderen Objekten desselben Verlages, auf die sich der Dienstvertrag nicht erstreckt.

Die Vergütung beträgt das jeweils gültige Honorar für Textbeiträge gemäß Tarifvertrag.

§ 17a Persönlichkeitsrechte

1. Überzeugungsschutz

Redakteure und Redakteursaspiranten haben das Recht, ihre Mitarbeit an der inhaltlichen Gestaltung von Beiträgen oder Darbietungen, die ihrer Überzeugung in grundsätzlichen Fragen oder den Grundsätzen des journalistischen Berufes widersprechen, zu verweigern, es sei denn, dass ihre Überzeugung der im Sinn des § 25 Mediengesetz veröffentlichten grundlegenden Richtung des Mediums widerspricht. Die technisch-redaktionelle Bearbeitung von Beiträgen oder Darbietungen anderer und die Bearbeitung von Nachrichten dürfen nicht verweigert werden. Aus einer gerechtfertigten Weigerung darf Redakteuren und Redakteursaspiranten kein Nachteil erwachsen.

2. Schutz namentlich gezeichneter Beiträge

Wird ein Beitrag oder eine Darbietung in einer den Sinngehalt betreffenden Weise geändert, so darf die Veröffentlichung unter dem Namen des Erstellers nur mit seiner Zustimmung geschehen. Der Angabe des Namens des Erstellers ist die Bezeichnung mit einem von ihm bekanntermaßen gebrauchten Decknamen oder Zeichen gleichzuhalten.

§ 18 Begriffsbestimmungen zum Entgelt

1. Tarifgehalt

Als solches wird das im Tarifvertrag festgelegte Mindestgehalt jener tariflichen Gruppe und Stufe, in die der Dienstnehmer eingereiht ist, bezeichnet.

2. Kollektivvertragliches Mindestgehalt

Dieser besteht aus dem Tarifgehalt zuzüglich der zustehenden Quinquennien.

3. Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt)

Darunter ist zu verstehen: Der kollektivvertragliche Mindestbezug oder ein frei vereinbartes höheres Gehalt, das aus dem KV-Mindestbezug zuzüglich regelmäßig gewährter monatlicher Zulagen (Pauschalbeträge) besteht. Überstundenentgelt nach Anfall, Entschädigung für nicht konsumierte arbeitsfreie Tage, Spesenvergütungen, Trennungskosten, Altersvorsorge und sonstige Kostenersätze bilden keinen Bestandteil des Ist-Gehaltes (festen Monatsgehaltes).

3a. Normallohn:

Alle im Ist-Gehalt enthaltenen Entgeltbestandteile für Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit (Zulagen, Zuschläge, Prämien etc.). Nicht Bestandteil des Normallohns sind insbesondere folgende Entgeltbestandteile:

- a) Überstundenpauschalen;
- b) Aufwandsentschädigungen; und
- c) außerordentliche Entgeltbestandteile, die nicht an bestimmte Arbeitsleistungen anknüpfen (zB aufgrund von Betriebsvereinbarungen, Betriebsübungen oder einzelvertraglicher Vereinbarung gewährte Kinder- und Familienzulagen aus sozialen Erwägungen).

Der Normallohn ist Basis für die Berechnung der Zuschläge für Mehr- und Sonderleistungen (§§ 26 bis 27a).

3b. „Überstundengrundlohn“ :

Überstundengrundlohn ist 1/145 des Normallohnes. Der Überstundengrundlohn ist die Bemessungsgrundlage für die Überstundenentlohnung (die Überstundenentlohnung setzt sich zusammen aus dem Überstundengrundlohn als Basis und dem auf Basis des Überstundengrundlohns berechneten Zuschlag gemäß § 26).

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

- 1. Als Bemessungsgrundlage für den Überstundengrundlohn, so wie bisher, der Normalstundenteiler (164,54).*
- 2. Die ÜZ-U (siehe Übergangsbestimmung § 20) ist Bestandteil des Normallohns und des Ist-Gehalts. Die ÜZ-15 (siehe Übergangsbestimmung zu §§ 24 und 25, abgedruckt bei § 24) ist weder Bestandteil des Ist-Gehalts noch des Normallohns.*

4. Gesamtmonatsbezug

Darunter ist der Durchschnittsverdienst zu verstehen, der sich aus den regelmäßig je Monat wiederkehrenden Bezügen, aber auch aus allen regelmäßig in größeren Zeitabständen oder regelmäßig nur einmal im Jahr gewährten Beihilfen, Remunerationen, Anschaffungsbeiträgen, Zulagen und Pauschalien pro Monat ergibt.

5. Bemessung der Dienstzeit oder der Dienstjahre

Unter Dienstzeit oder Dienstjahren sind die im gleichen Unternehmen zugebrachten redaktionellen Dienstleistungszeiten zu verstehen. Sie können für die Bemessung eines Anspruches durch Gesetz, Kollektivvertrag oder freie Vereinbarung eine Erweiterung erfahren (siehe auch § 21).

§ 19 [derzeit frei]

§ 20 Gehalt

1. Allgemeines

Der Dienstnehmer hat Anspruch auf das seiner Stufe gemäß des Gehaltsschemas gemäß Absatz 2 entsprechende Tarifgehalt bzw. auf das Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt) lt. § 18.3. Die kollektivvertraglichen Tarifgehälter und Mindestbezüge sind im Tarifvertrag festgesetzt.

Bei Abänderung des Tarifvertrages, die zur Erhöhung der Mindestsätze (Tarifgehalt § 18.1 oder kollektivvertraglicher Mindestbezug § 18.2) führt, gebührt jedem übertariflich entlohnten Dienstnehmer die Spanne zwischen seinem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestbezug (§ 18.2) und dem neu festgelegten kollektivvertraglichen Mindestbezug (Spannenregelung). Werden bei Änderung des Tarifvertrages Erhöhungen der Ist-Gehälter und/oder Mindestbeträge vereinbart, um die jedenfalls die Entgelte zu erhöhen sind, so gilt die jeweils günstigere Berechnungsweise (Spannenregelung oder Ist-Gehalt-Erhöhung oder Mindestbetrag).

Die Bezahlung des Gehaltes hat monatlich im Vorhinein am ersten Arbeitstag des Kalendermonats zu erfolgen. Soweit es sich um ein auf maximal drei Monate befristetes oder ein Dienstverhältnis auf Probe handelt, kann die Auszahlung auch im Nachhinein vorgenommen werden.

2. Gehaltsschema

Das Gehaltsschema umfasst folgende Tätigkeitsgruppen:

- a) Redakteure, vgl. § 6, im 1., 2. oder 3. Berufsjahr oder in der Regelstufe.
- b) Redakteursaspiranten, vgl. § 7, im 1. oder 2. Aspirantenjahr;
- c) Praktikanten, vgl. § 7a;
- d) Technisch-redaktioneller Dienst, vgl. § 8, im 1. oder 2. Berufsjahr oder in der Regelstufe.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Es erfolgt eine Umstufung in die neuen kollektivvertraglichen Entgeltbestimmungen unter Einbindung des Betriebstrats. Dabei ist wie folgt vorzugehen:

*Schritt 1: Der Dienstnehmer wird gemäß seines Dienstalters in die Tariftabelle **(siehe Umstufungstabelle gemäß Anhang A zu § 20)** eingestuft („Tarifgehalt Neu“).*

Schritt 2: Die bisherige Quinquenniensumme bleibt erhalten und wird unverändert als Quinquenniensumme ausgewiesen.

Schritt 3: Tarifgehalt Neu und Quinquenniensumme werden addiert und bilden das kollektivvertragliche Mindestgehalt Neu.

Schritt 4: Aus der Differenz des alten kollektivvertraglichen Mindestgehalts und dem Kollektivvertraglichen Mindestgehalt Neu wird die Überzahlung-Umstufung (ÜZ-U) errechnet. Diese wird im Rahmen des Ist-Gehalts ausgewiesen.

Die ÜZ-U wird in der Regel wie das Tarifgehalt valorisiert und darf nicht gegen Tarifierhöhungen, Umstufungen und Quinquennien gegengerechnet werden.

Schritt 5: In den Schritten 1 bis 4 nicht genannte Entgeltbestandteile sind unverändert zu übernehmen.

Darüber hinaus gilt folgende Sonderbestimmung für Dienstnehmer, die noch kein Quinquennium erworben haben:

*Die Redakteure im 1. bis 4. Jahr Alt, sowie die Reporter, Zeichner, Fotografen, Layouter, Infografiker und journalistisch tätigen Dienstnehmer im Onlinedienst im 1. bis 4. Jahr Alt und Aspiranten im 1. Jahr Alt erhalten zu ihrem nächsten Vorrückungstichtag gemäß KV Alt anstelle der sich zum 1.7.2013 rechnerisch ergebenden ÜZ-U die ÜZ-U der nächsten Vorrückungsstufe (siehe Umstufungstabelle gemäß **Anhang A zu § 20**) zuzüglich einer sich zu diesem Stichtag ergebenden Valorisierung.*

Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer

Gelangen angestellte Dienstnehmer

- a) eines keinem oder einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betriebes, welcher zum Unternehmen eines diesem Kollektivvertrag angehörigen Dienstgebers gehört, oder*
- b) eines keinem oder einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betriebs eines Unternehmens, welches mit einem diesem Kollektivvertrag angehörigen Dienstgeber durch Beteiligung (§ 228 Abs. 1 UGB) verbunden ist,*

in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrags (zB durch Wiedereingliederung eines Betriebes oder Betriebsteiles, durch Beitritt eines Unternehmens zum VÖZ oder durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages), so ist bei ihrer Einstufung unter Einbindung des Betriebsrates wie folgt vorzugehen:

- 1. Der Dienstnehmer wird so eingestuft, als hätte er mit Beginn seines Eintrittsdatums den neuen Kollektivvertrag ausgehend vom ersten Berufsjahr inklusive Quinquennien durchlaufen („KV-Mindestgehalt Neu“, siehe **Anhang B zu § 20**: Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus anderen KVen nach Dienstjahren).*
- 2. Ergibt sich dabei, dass ein Dienstnehmer im ersten bis dritten Redakteursjahr einzustufen ist, ist festzustellen, ob Vordienstzeiten im Sinne des § 21.1.d) im*

Ausmaß von mindestens zwölf Monaten vorliegen. Trifft dies zu, ist der Dienstnehmer im nächstfolgenden Berufsjahr einzustufen; überdies ist in diesem Fall ein Jahr auf die in § 21.6. a-c) genannten dienstzeitabhängigen Ansprüche anzurechnen.

3. *In seinem neuen Gehaltsaufbau wird das dem KV-Mindestgehalt Neu entsprechende Tarifgehalt und die so ermittelte Quinquennisumme ausgewiesen. Zum nächsten Quinquennienstichtag erhält der Dienstnehmer das auf die bisher angerechneten Quinquennien nächstfolgende Quinquennium.*
4. *Ist sein bisheriges kollektivvertragliches Mindestgehalt („KV-Mindestgehalt Alt“) höher als das KV-Mindestgehalt Neu, so bildet die Differenz die ÜZ-U. Die ÜZ-U wird in der Regel wie das Tarifgehalt valorisiert und darf nicht gegen Tarifierhöhungen, Umstufungen und Quinquennien gegengerechnet werden.*
5. *Ist das KV-Mindestgehalt Alt niedriger als das KV-Mindestgehalt Neu, so hat der Dienstnehmer zumindest Anspruch auf das KV-Mindestgehalt Neu. Der Erhöhungsanspruch kann nur zum Umstiegszeitpunkt auf eine bestehende Überzahlung angerechnet werden.*
6. *Sonstige Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (inklusive bereits angerechneter Vordienstzeiten) bleiben unverändert bestehen.*

§ 21 Anrechnung von Vordienstzeiten

1. Als Vordienstzeiten im Sinne dieser Bestimmung gelten:
 - a) Dienstverhältnisse als Redakteursaspirant, Redakteur sowie Dienstverhältnisse im technisch-redaktionellen Dienst;
 - b) für die Einstufung im technisch-redaktionellen Dienst: auch vergleichbare Tätigkeiten in andere Unternehmen;
 - c) bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses gemäß Punkt a) auch Präsenz- und Zivildienstzeit sowie freiwilliges soziales Jahr bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten;
 - d) freie journalistische oder mit technisch-redaktioneller Arbeit vergleichbare Tätigkeiten im selben Unternehmensverbund, sofern der Dienstnehmer diese Tätigkeit ständig und nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausgeübt und im Wesentlichen persönlich erbracht hat⁹.
2. Eine Anrechnung solcher redaktioneller Vordienstzeiten gebührt dem Dienstnehmer bis zum Höchstausmaß von sieben Jahren, wenn diese Vordienstzeiten im Einzelfall nachweislich mindestens sechs Monate gedauert haben.
3. Als Nachweis von Vordienstzeiten gilt deren ausdrückliche Erwähnung in einem vorangegangenen Dienstvertrag, in einem Anstellungsbrief oder in anderer ähnlich konkreter Form, hinsichtlich Vordienstzeiten gemäß Punkt 1.d) ist vom Dienstnehmer kein Nachweis erforderlich.

⁹ Bei Anstellung als Teilzeitkraft sind Zeiten freier Tätigkeit, bei denen das Tätigkeitsvolumen (Inhalt und Leistungsausmaß) im Wesentlichen jenem der nunmehrigen Anstellung entspricht, jedenfalls bis zum vorgesehenen Höchstausmaß anzurechnen. Vgl. Beispiele in **Anhang B zu § 21**.

4. Beim Antritt eines Dienstverhältnisses kann die Anrechnung von Vordienstzeiten, z. B. freie journalistische Mitarbeit in anderen Unternehmen oder andere geeignete Vordienstzeiten, frei vereinbart werden.
5. Der Dienstgeber hat die vollzogene Anrechnung (§ 21 Absätze 3 und 4) dem Dienstnehmer schriftlich zu bestätigen.
6. Diese Anrechnung hat nur Auswirkung auf
 - a) Entgelt bei Krankheit (§ 38.3),
 - b) Kündigungsbeschränkung bei Krankheit (§ 38.4),
 - c) Kündigung (§ 41),
 - d) Einstufung in der Tariftabelle,
 nicht jedoch auf sonstige Ansprüche, wie insbesondere Quinquennien- und Abfertigungsansprüche. Abweichend hiervon werden Vordienstzeiten gemäß Punkt 1.d) auch auf Quinquennienansprüche angerechnet (siehe **Anhang zu § 21**).
7. Für Dienstnehmer, auf welche die Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer des § 20 anwendbar ist, erfolgt, mit Ausnahme des Punkt 2 der genannten Regelung, keine Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 21.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, erfolgt keine nachträgliche Anrechnung weiterer Vordienstzeiten.

Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer

Soweit Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2012

- a) zu einem keinem oder einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betrieb, welcher zum Unternehmen eines diesem Kollektivvertrag angehörigen Dienstgebers gehört, oder*
- b) zu einem keinem oder einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betrieb eines Unternehmens, welches mit einem diesem Kollektivvertrag angehörigen Dienstgeber durch Beteiligung (§ 228 Abs. 1 UGB) verbunden ist,*

begründet wurde, bis unmittelbar vor Begründung dieses Dienstverhältnisses Vordienstzeiten gemäß Punkt 1.d) im Unternehmensverbund erworben haben, gilt abweichend von Punkt 7 folgende „Rosinenregel“:

Dem gemäß der Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer in § 20 errechneten kollektivvertraglichen Mindestgehalt Neu, gegebenenfalls zuzüglich ÜZ-U, ist das kollektivvertragliche Mindestgehalt gegenüber zu stellen, auf welches der Dienstnehmer Anspruch hätte, wenn die Tätigkeit gemäß Punkt 1.d) bis zum Stichtag der Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages auf den Dienstnehmer angedauert hätte (und es daher zu einer

Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 21 käme). Jene Variante, die für den Dienstnehmer das günstigere Ergebnis bringt, kommt zur Anwendung.

§ 22 Anrechnung von Karenzen nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz

Für Karenzen, die ab dem 1. November 1999 angetreten werden, gilt: DienstnehmerInnen, die während eines aufrechten Dienstverhältnisses eine Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz beanspruchen und ihren Dienst unmittelbar im Anschluss an die Karenz wieder antreten, erhalten die Dauer der Karenz bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet.

Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer

Für Dienstnehmer, die der Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer gemäß § 20 unterliegen, gilt hinsichtlich vergangener und zum Stichtag der (Wieder)Eingliederung laufender Karenzen folgendes: Aufgrund des vor dem Stichtag der Eingliederung (Wiedereingliederung) angewendeten Kollektivvertrages zwingend anzurechnende Karenzzeiten werden übernommen. Ansonsten findet eine nachträgliche Anrechnung von vor dem Stichtag abgeschlossenen Karenzen nicht statt. Laufende, vor dem Stichtag angetretene Karenzen werden ab dem Stichtag angerechnet, die Anrechenbarkeit des Zeitraumes vor dem Stichtag richtet sich nach dem für diesen Zeitraum geltenden Kollektivvertrag.

§ 23 Quinquennium

1. Dem Redakteur und dem Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes gebührt nach jeweils fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit in der Regelstufe im gleichen Unternehmen eine Erhöhung (Quinquennium) seines Ist-Gehaltes (festen Monatsgehaltes), wobei die ersten beiden Quinquennien wie unter Punkt 2 dargestellt „gesplittet“ zu gewähren sind. Redakteursaspiranten und Redakteure im ersten bis dritten Berufsjahr sowie Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes im ersten und zweiten Berufsjahr erhalten anstelle von Quinquennien die im Tarifvertrag vorgesehenen jährlichen Vorrückungen.

2. Das erste Quinquennium beträgt 10% vom Ist-Gehalt und ist innerhalb der fünf Jahre der Quinquennienperiode wie folgt zu verteilen:

3% nach dem vollendeten ersten Jahr in der Regelstufe ,
3% nach dem vollendeten zweiten Jahr in der Regelstufe,
2% nach dem vollendeten dritten Jahr in der Regelstufe und
2% nach dem vollendeten vierten Jahr in der Regelstufe.

Das zweite Quinquennium beträgt 8% und ist innerhalb der fünf Jahre der nächsten Quinquennienperiode wie folgt zu verteilen:

2% nach dem vollendeten sechsten Jahr in der Regelstufe,
 2% nach dem vollendeten siebten Jahr in der Regelstufe,
 2% nach dem vollendeten achten Jahr in der Regelstufe und
 2% nach dem vollendeten neunten Jahr in der Regelstufe.

3. Das dritte Quinquennium beträgt 8% und gebührt nach dem vollendeten 15. Jahr in der Regelstufe; das vierte Quinquennium beträgt 8% und gebührt nach dem vollendeten 20. Jahr in der Regelstufe; das fünfte Quinquennium beträgt 4% und gebührt nach dem vollendeten 25. Jahr in der Regelstufe; danach gebührt nach je weiteren fünf vollendeten Jahren in der Regelstufe ein Quinquennium von 1%.
4. Als Anfallstag für das Quinquennium gilt jeweils der erste Tag des Anfallsmonats.
5. Nach Erreichen des für Männer geltenden Regelpensionsalters besteht ein Quinquennienanspruch nur solange, bis der Dienstnehmer insgesamt fünf Quinquennien erhalten hat.

Übergangsbestimmung, ausgenommen Aspiranten¹⁰

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Diesen Dienstnehmern, ausgenommen Aspiranten, gebührt zu ihrem ersten Quinquennienstichtag ab dem 1.7.2013 ein Quinquennium nach der bis zu diesem Datum geltenden Regelung, alle folgenden Quinquennien danach gebühren gemäß der zum 1.7.2013 in Kraft tretenden Fassung des § 23 (vgl. oberhalb). Aus dieser Regelung ergibt sich das folgende Quinquennien-Anspruchs-Schema:

Nächstes Quinquennium ab dem 1.7.2013:	Folgequinquennien (nach Erhalt des Quinquenniums gemäß der linken Spalte):
<i>Wenn 1. QQ, dann 10%</i>	<i>2. QQ 4x2%</i>
<i>Wenn 2. QQ, dann 10%</i>	<i>3. QQ 8%</i>
<i>Wenn 3. QQ, dann 8%</i>	<i>4. QQ 8%</i>
<i>Wenn 4. QQ, dann 8%</i>	<i>5. QQ 4%</i>
<i>Wenn 5. QQ, dann 6%</i>	<i>(beliebiges) weiteres QQ 1%</i>
<i>Wenn (beliebiges) weiteres QQ nach dem 5., dann 4%</i>	<i>(beliebiges) weiteres QQ 1%</i>
<i>Wenn DN Regelpensionsalter für Männer erreicht hat, dann kein QQ.</i>	<i>Wenn DN Regelpensionsalter für Männer erreicht hat, dann kein QQ.</i>

¹⁰ AspirantInnen steigen direkt in das neue System ein (dh: erstes Teil-QQ ab Erreichen der Regelstufe).

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 1.11.1999 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Für Dienstnehmer, die zum 1. November 1999 15 Jahre und länger im selben Unternehmen als Redakteure bzw. Reporter angestellt waren, die zu diesem Zeitpunkt aber das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, gilt folgende Staffelung:

- *das nächste Quinquennium nach dem 1.11.1999 gebührte mit 10% des Ist-Gehalts;*
- *das darauffolgende Quinquennium gebührte mit 8% des Ist-Gehalts;*
- *das weitere Quinquennium ist, soweit nicht bereits vor dem 1.7.2013 angefallen, mit 6% des Ist-Gehalts zu berechnen;*
- *nachfolgende Quinquennien sind mit 4% des Ist-Gehalts zu berechnen.*

Für die Berechnung der 15 Jahre waren sämtliche Vordienstzeiten, die bis zum 1.11.1999 zwingend anzurechnen waren, einbezogen.

§ 24 Weihnachtsgeld

1. Alle Dienstnehmer erhalten spätestens am 1. Dezember Weihnachtsgeld. Dieses beträgt 100% des Ist-Gehalts (festen Monatsgehältes) für November.
2. Dem während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Dienstnehmer gebührt nur der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Die Regelungen des § 24 und des § 25 treten für diese Dienstnehmer mit 1.7.2013 in Kraft. Diese erhalten jedoch ab dem 1.7.2013 monatlich 1/14 ihres Monats-Ist-Gehalts zum 1.7.2013 als eine gesonderte Überzahlung ihres bisherigen Ist-Gehalts („ÜZ-15“).

Die ÜZ-15 wird außerhalb des Ist-Gehalts ausgewiesen und ist nicht Bestandteil der Berechnungsgrundlage für Quinquennien, Überstunden und sonstige gemäß diesem Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung auf Basis des Ist-Gehalts berechnete Zulagen.

*50% der sich aus Tarifabschlüssen nach dem 1.1.2014 jeweils ergebenden Erhöhung des Ist-Gehalts werden von der ÜZ-15 bis zu deren Verbrauch abgezogen (Rechenbeispiel als **Anhang zu § 24**)¹¹.*

¹¹ Dadurch, dass die Kürzung der ÜZ-15 jedenfalls geringer ist als die Tariferhöhung, kann unter diesem Titel keine Kürzung des Entgelts bewirkt werden.

§ 25 Urlaubsgeld

1. Alle Dienstnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr bei Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes, spätestens jedoch am 1. Juli, Urlaubsgeld. Dieses beträgt 100% des im Monat der Auszahlung der Beihilfe gebührenden Ist-Gehalts.
2. Den während des Kalenderjahres eintretenden Dienstnehmern gebührt anlässlich des ersten Urlaubsantritts nur der aliquote Teil des Urlaubsgeldes entsprechend der von ihrem Eintritt bis zum Ende des Kalenderjahres laufenden Dienstzeit.
3. Den während des Kalenderjahres aus dem Dienstverhältnis ausscheidenden Dienstnehmern gebührt nur der aliquote Teil des Urlaubsgeldes entsprechend ihrer in diesem Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Übergangsbestimmung für vor dem 1.1.2013 beschäftigte Dienstnehmer

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Es gilt die zu § 24 angeführte Übergangsbestimmung. Wird die Urlaubsbeihilfe für das Jahr 2013 nach dem 30.6.2013 ausgezahlt, gebührt sie in der Höhe von 150%.

§ 26 Regelung für Überstunden¹²

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach diesem Kollektivvertrag zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit (§ 12.1 Satz 1) überschritten werden oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt. Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des AZG zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
2. Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50%. Eine Abgeltung in Form von Zeitausgleich ist nur mittels einer Vereinbarung mit dem/der Dienstnehmer/-in zulässig. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen. Bei der Abgeltung von Überstunden durch Arbeit am sechsten Tag ist § 12.6 zu beachten.
3. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und für Nachtüberstunden (22 bis 6 Uhr) gebührt ein Zuschlag von 100%.¹³

¹² Klarstellung zu den §§ 26 ff: Vor dem 1.7.2013 vereinbarte Überstunden- bzw. Mehr- und Sonderleistungspauschalen bleiben betraglich unberührt und können nur einvernehmlich abgeändert werden.

¹³ Vgl. Beispiel im **Anhang zu § 26.3.**

4. Bemessungsgrundlage für die Überstundenentlohnung ist der Überstundengrundlohn (siehe § 18.3b). Eine aliquote Entlohnung nicht zur Gänze gearbeiteter Stunden ist zulässig.
5. Auszahlende Überstunden werden mit der übernächsten Gehaltsabrechnung ausbezahlt.

§ 26a Regelung für Mehrarbeitsstunden bei teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften

1. Als Mehrarbeitsstunden gelten bei teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften jene Stunden, die über die individuell vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehen, jedoch keine Überstunden sind. Überstunden liegen vor, wenn das Ausmaß der für die vollzeitbeschäftigten Arbeitskräfte festgesetzten täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 12.1 überschritten wird. Dienstnehmer dürfen zu Mehrarbeits- bzw. Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des AZG zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Mehr- bzw. Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
2. Für Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag von 25%. Dieser Zuschlag gebührt nicht, wenn Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Quartals oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich ausgeglichen werden („1:1 Zeitausgleich“). Auf das Zusammentreffen dieses Zuschlags mit anderen Zuschlägen ist § 27c nicht anzuwenden.
3. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer haben unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Anhebung ihres wöchentlichen Stundenausmaßes: Die durchschnittliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern ist jährlich der mit diesen vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit gegenüberzustellen (Evaluierung). Wenn in zwei Quartalen eines Kalenderjahres der Schnitt höher ist, hat der Dienstnehmer einen Anspruch auf Anhebung der vereinbarten Normalarbeitszeit. Dabei werden arbeitsfreie Zeiträume (zB Krankheit, Urlaub)¹⁴ nicht berücksichtigt, doch darf deren Summe drei Monate nicht übersteigen. Werden drei Monate überschritten, erfolgt jedenfalls keine Anhebung. Ergibt sich aus dieser Rechnung eine im Vergleich zur bisherigen Arbeitszeit höhere Anzahl an Arbeitsstunden, so werden 50% der durchschnittlichen Mehrleistung (bei kaufmännischer Rundung auf ganze Stunden) dem bisher vereinbarten Stundenausmaß hinzugefügt. Ein Anspruch auf Anhebung besteht nicht, wenn weniger als zwei Stunden pro Woche ermittelt werden. Ferner darf durch diese Stundenanhebung die in diesem Kollektivvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden.
4. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten zusätzlich zur Auflistung gemäß § 12.5 zu Beginn jedes Kalenderjahres eine Auflistung ihrer im abgelaufenen Arbeitsjahr geleisteten tatsächlichen Arbeitsstunden und der daraus abzuleitenden neuen Wochenstundenverpflichtung. Lehnt der teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer die Erhöhung des vereinbarten Stundenausmaßes ab, so sind im direkten Kontakt zwischen dem teilzeitbeschäftigten Dienstnehmer, dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat Maßnahmen zu besprechen, die zu einer Anpassung der Ist-Arbeitszeit an die Soll-Arbeitszeit führen.

¹⁴ Vgl. Beispiel im **Anhang zu § 26a.3**.

§ 27 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

1. Normalarbeitszeit an Sonntagen ist mit einem Zuschlag von 100% zum Normallohnstundensatz zu vergüten (Sonntagszuschlag). Arbeit an Sonntagen darf höchstens zwei Mal pro Kalendermonat angeordnet werden.
2. An Feiertagen entfällt die Arbeitspflicht grundsätzlich, ohne dass dadurch der Entgeltanspruch gemindert wird. Der Dienstnehmer, der gemäß der §§ 10 ff ARG während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat Anspruch auf zusätzliche Abgeltung der geleisteten Arbeit zum Normallohnstundensatz (§ 18.3a), es sei denn, es ist Feiertagszeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 ARG vereinbart (Hinweis: § 7 Abs. 6 ARG idgF lautet: „Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 AZG) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muss dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen“).¹⁵
3. Die Vergütung von Überstunden an Sonn- und Feiertagen richtet sich nach § 26.
4. Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen müssen, unabhängig von den tatsächlich gearbeiteten Stunden, im Ausmaß von mindestens vier Stunden abgegolten werden.
5. Fällt der Feiertag auf einen etwaig konstant festgelegten freien Tag so gilt dadurch die Feiertagsruhe als durch den freien Tag konsumiert (das heißt, es entsteht kein zusätzlicher Freizeitanspruch), andernfalls entsteht Anspruch auf einen freien Tag.

§ 27a Nachtarbeit

Für Arbeitsstunden, die zwischen 22 und 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 50% zum Normallohnstundensatz, wenn es sich um Normalarbeitszeit handelt. Für Überstunden gilt § 26.3.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

1. *Soweit solche Dienstnehmer laut ihrem Dienstvertrag zum Spät-Dienst verpflichtet sind, kommt für bis zu vier im Einvernehmen oder auf Anordnung gehaltene Schlussdienste pro Monat kein Nachtzuschlag zur Anwendung (Anordnungen dürfen nur erfolgen, soweit berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen);*
2. *Soweit solche Dienstnehmer laut ihrem Dienstvertrag einer eigenen Schlussredaktion angehören, bleibt diese Verpflichtung zur zuschlagsfreien Arbeit bis zum Blattschluss bestehen.*

¹⁵ Vgl. Beispiel im **Anhang zu § 27.2.**

§ 27b Rufbereitschaft

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Dienstnehmer sich verpflichtet, außerhalb der Normalarbeitszeit erreichbar zu sein; und dabei über Aufforderung zumutbar zeitnah die Arbeit aufzunehmen.

Pro Monat sind höchstens fünf Rufbereitschaften erlaubt. Die Pauschale für die Rufbereitschaft pro Stunde, für die Dauer der vereinbarten Rufbereitschaftszeit, ist in der Tariftabelle festgelegt. Sobald die Rufbereitschaft in Anspruch genommen wird, beginnt die Arbeitszeit.

Wochenendrufbereitschaften, die weniger als vier Stunden betragen, sind mit dem vierfachen Stundenpauschale zu vergüten. Rufbereitschaften von Montag bis Freitag während der Nachtstunden (22 bis 6 Uhr), die weniger als 2 Stunden betragen, werden pauschal mit dem doppelten Stundenpauschale abgegolten.

Rufbereitschaft ist in Lage und Ausmaß zwei Wochen im Vorhinein festzulegen. Ist eine kürzerfristige Rufbereitschaft notwendig, kann diese nur im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer vereinbart werden. Auf berücksichtigungswürdige Interessen des/der Dienstnehmern ist in jedem Fall Rücksicht zu nehmen.

Außergewöhnliche Aufwendungen im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft werden vom Arbeitgeber gesondert gegen Nachweis ersetzt. Während der wöchentlichen Ruhezeit sind Rufbereitschaften nur bei außergewöhnlichen Ereignissen zulässig.

§ 27c Keine Kumulierung von Zuschlägen

Für die §§ 26 ff gilt: Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt der höchste der zusammentreffenden Zuschläge, es findet mit Ausnahme des §26a.2 letzter Satz keine Kumulierung statt.

§ 28 Honorare für außervertragliche Beiträge

1. Wenn vom Dienstnehmer verfasste, außerhalb seines vertraglichen Arbeitsgebietes liegende Text- oder Bildbeiträge im Blatt verwendet werden, so sind sie zu honorieren.
2. Wurden solche Text- oder Bildbeiträge auf Bestellung verfasst, so sind sie auch dann honorarpflichtig, wenn sie nicht verwendet worden sind.
3. Die Honorierung hat zumindest nach den tarifvertraglichen Mindestsätzen zu erfolgen und muss spätestens einen Monat nach Ablauf jenes Monats durchgeführt sein, in welchem der Text- oder Bildbeitrag erschienen ist, bzw. falls er bestellt war, abgeliefert wurde.

§ 29 Pauschalierung von Einzelvergütungen

Vergütungen für Überstunden (§ 26), Mehrarbeit (§ 26a), Sonn- und Feiertage (§ 27), Nachtarbeit (§ 27a), Rufbereitschaft (§ 27b) und außervertragliche Beiträge (§ 28) können pauschal vereinbart werden.

§ 30 Gerätepauschale

Angestellten Fotografen soll das Arbeitsgerät in technisch ausreichender Qualität vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Wenn der Dienstnehmer mit eigenem Gerät arbeitet, ist dafür ein entsprechendes Gerätepauschale zu entrichten. Die Mindesthöhe des Gerätepauschales ist in der Tariftabelle festgesetzt. Hiermit ist auch der Anteil für die Privatnutzung berücksichtigt.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren gilt:

Wer vor dem 30.6.2013 nach einem der beiden Vorgängerkollektivverträge zu diesem Kollektivvertrag Anspruch auf eine Gerätepauschale hatte, behält diesen.

§ 31 Dienstreisen

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

1. Fahrtauslagen

Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn, Flug, etc.) werden die notwendigen Fahrtkosten vergütet. Bei Bahnfahrten werden die für die Benützung der ersten Wagenklasse angefallenen Kosten ersetzt. Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden die Kilometersätze der Reisegebührevorschrift der vergleichbaren Bundesbediensteten vergütet. Dienstwagen müssen insassenunfallversichert sein.

2. Aufwandsvergütung

Taggeld und Nächtigungsgeld bei In- und Auslandsdienstreisen wird gemäß § 26 Z 4 EStG, nach den Höchstsätzen des § 26 Z 4 lit. b. bis e EStG gewährt.

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

- b) *Nächtigungsgeld*: Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftskosten einschließlich der Kosten des Frühstücks, bei Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Das Nachtgeld wird dann angewiesen, wenn kein Übernachtungsbeleg vorgewiesen wird. Höhere, belegte Übernachtungsrechnungen werden bei besonderen Umständen, soweit zumutbar, vergütet. Das tarifliche Nachtgeld wird auch dann bezahlt, wenn bei Nachtfahrten der Antritt vor und die Beendigung nach 24 Uhr erfolgt, soweit für diese betreffende Nacht keine anderen Übernachtungskosten verrechnet werden.

3. Freiwillige Trinkgelder

Freiwillige Trinkgelder und dergleichen sind in den Vergütungssätzen enthalten.

4. Auslands-, Flug-, Schiffs- und Studienreisen

Für Auslandsreisen, Flug-, und Schiffsreisen sowie Studienreisen (Reisen längerer Dauer, die der fachlichen Ausbildung dienen) ist jeweils vor Antritt der Reise einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzulegen, welche Vergütungen gewährt werden. Wird Schlafwagenbenützung vereinbart, sind die angefallenen Kosten für die 1. Klasse Single zu ersetzen. Kosten für erforderliche Impfungen übernimmt der Dienstgeber.

5. Dangerous missions

Im Falle von dangerous missions ist für die betroffenen Dienstnehmer durch den Dienstgeber eine Lebensversicherung abzuschließen. Darüber hinaus ist für angemessenen Versicherungsschutz für die jeweiligen Risiken vor Ort zu sorgen. Über die Entsendung zu dangerous missions ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer Einvernehmen zu erzielen.

§ 31a Reisezeit

Innerhalb und außerhalb der Normalarbeitszeit liegende Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

Wird mit dem Dienstnehmer während der Dienstreise keine Arbeitsleistung während der Dienstreise vereinbart, so gilt diese Arbeitszeit als „passive Reisezeit“. Werden Arbeitsleistungen während der Dienstreise (zB Vorbereitungsarbeiten) vereinbart, so gilt diese Arbeitszeit nicht als passiv, sondern ist gegebenenfalls mit Zuschlägen abzurechnen. Das vereinbarte Lenken eines Pkws gilt jedenfalls als Arbeitsleistung.

Außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende „passive Reisezeiten“ werden für jede volle Stunde lt. Tariftabelle abgegolten. Dieser Betrag wird analog zur Tariferhöhung valorisiert.

Die „passive Reisezeit“ ist in der Arbeitszeiterfassung als solche zu deklarieren, soweit diese außerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt. Innerhalb der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit erfolgt keine gesonderte Bewertung der Arbeitszeit.

Für Dienstnehmer, die einer Betriebsvereinbarung über Gleitzeit unterliegen, gilt als Normalarbeitszeit die jeweils festgelegte fiktive Normalarbeitszeit. Mittagspausen,

Ruhezeiten und vereinbarte Unterbrechungen (zB durch Privattermin) der Dienstreise gelten nicht als Arbeitszeit.

§ 32 Trennungskosten

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

Bei Beordnung zur Dienstleistung an einen anderen Ort bis zur Dauer von vier Wochen wird eine Aufwandsvergütung gemäß § 31.2 geleistet. Dauert eine solche Beordnung mehr als vier Wochen, gelten ab Beginn der fünften Woche 50% dieser Aufwandsentschädigung. Die Regelung gemäß § 31.2b) bleibt hiervon unberührt.

Bei Bestehen eines Betriebsrats ist über die Beordnung zur Dienstleistung an einen anderen Ort, die mehr als zwei Wochen dauert, der Betriebsrat ehebaldigst und jedenfalls vor Antritt der Reise zu informieren.

§ 33 Geltendmachung von Ansprüchen

Ansprüche auf Abgeltung geleisteter Überstunden und Sonderleistungen (insbesondere §§ 26, 26a, 27, 27a, 27b, 28, 31, 31a, 39) sind bis spätestens zum Ablauf des der Leistung folgenden vierten Monats beim zuständigen Organ des Unternehmens schriftlich geltend zu machen, ansonsten verfallen sie.

Sind Durchrechnungszeiträume oder Gleitzeitperioden vereinbart, beginnt die Viermonatsfrist mit dem Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu laufen. Abweichend hiervon beginnt die Verfallsfrist für Ansprüche gemäß § 31 mit deren Entstehen zu laufen.

§ 34 Urlaub

1. Redakteuren und Redakteursaspiranten gebührt in jedem Dienstjahr Urlaub im Ausmaß laut Journalistengesetz. Dienstnehmern des technisch-redaktionellen Dienstes gebührt in jedem Dienstjahr Urlaub im Ausmaß laut Urlaubsgesetz. Eine wertneutrale Umrechnung des jeweiligen Urlaubsanspruches von Werktagen auf Arbeitstage ist möglich.
2. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf Fortbezug seines Entgelts (Urlaubsentgelt gemäß § 6 UrlG).
3. Muss der bereits angetretene Urlaub aus Dienstrücksichten im Auftrage des Dienstgebers unterbrochen werden, so sind dem Dienstnehmer die dadurch etwa entstandenen zusätzlichen Kosten zu vergüten.

4. Für die Anrechnung von Dienst- und Vordienstzeiten zur Bemessung des Urlaubsausmaßes gelten die Bestimmungen des § 3 Urlaubsgesetz.
5. Während desurlaubes eines Dienstnehmers sind seine Kollegen zu seiner Vertretung nach den Weisungen des Dienstgebers verpflichtet. Eine allfällige Entschädigung regelt § 39.
6. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7.7.1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz).

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein Urlaub von 30 Werktagen. Wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 10 Jahre gedauert hat, erhöht sich das Urlaubsausmaß auf 39 Werktage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 20 Jahre gedauert hat, auf 41 Werktage. Eine wertneutrale Umrechnung des jeweiligen Urlaubsanspruchs von Werktagen auf Arbeitstage ist möglich.

§ 35 Freistellung für Ausbildungszwecke

1. Redakteure haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung für jeweils eine Woche pro Dienstjahr für Veranstaltungen zu Zwecken der Aus-, Fort- und Weiterbildung.
2. Für einvernehmlich mit dem Chefredakteur ausgewählte Veranstaltungen stellt der Dienstgeber den Dienstnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes (und unter Wahrung sämtlicher dienstzeitabhängiger Ansprüche insbesondere auf Freizeit und Urlaub) von der Arbeitsleistung frei und trägt die Kosten der Veranstaltung. Auf allfällige Rückerstattungsvereinbarungen ist § 7.4 analog anzuwenden.
3. Soweit ein Redakteur keine Redakteursaspirantenzeit absolviert hat, wird die Teilnahme am Journalisten-Kolleg empfohlen.

§ 36 Freizeit zur Regelung von Familienangelegenheiten

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist dem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren (eingetragene Partnerschaften / Verpartnerungen werden wie Ehen / Eheschließung behandelt):

	Arbeitstage
bei eigener Eheschließung	3

beim Tode des Ehegatten, der Ehegattin	3
beim Tode des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin, wenn er bzw. sie mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3
beim Tode eines leiblichen, adoptierten oder in Pflege genommenen Kindes.	3
beim Tode eines Elternteiles	2
bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes	2
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern oder Wiederverhehlung von Elternteilen	1
bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin	1
beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	1
Wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers stattfindet und ihm eine Rückkehr infolge der räumlichen Distanz am gleichen Tag nicht mehr zugemutet werden kann, gebührt ein weiterer freier Arbeitstag.	

§ 37 Unbezahlter Urlaub

Dienstnehmer können im Lauf ihres Berufslebens unbezahlten Urlaub im Höchstausmaß von einem Jahr konsumieren. Der Antritt des unbezahlten Urlaubes hat im Einvernehmen mit dem Dienstgeber zu erfolgen. Es gelten folgende Voraussetzungen:

1. Nach fünf Jahren ununterbrochener Zugehörigkeit zu einem Unternehmen entsteht ein Anspruch von 3 Monaten. Dieser erhöht sich mit jedem weiteren Jahr um ein Monat.
2. Mit Beendigung des Dienstverhältnisses ist eine Bestätigung des Unternehmens darüber auszustellen, ob während der Dauer des Dienstverhältnisses ein unbezahlter Urlaub (§ 37) in Anspruch genommen wurde und wenn ja, in welchem Ausmaß.
3. Nach fünf ohne Unterbrechung im selben Unternehmen verbrachten Dienstjahren sind redaktionelle Vordienstzeiten für das Ausmaß des unbezahlten Urlaubs anzurechnen. Das Höchstausmaß der Anrechnung beträgt 7 Jahre; dies ergibt einen Anspruch auf unbezahlten Urlaub von maximal 5 Monaten; in diesem Fall beträgt der gesamte Anspruch auf unbezahlten Urlaub höchstens 8 Monate.
4. Der unbezahlte Urlaub kann nur im Ausmaß von mindestens einem Monat zusammenhängend in Anspruch genommen werden.
5. Während des unbezahlten Urlaubs darf kein anderes Dienstverhältnis eingegangen werden.
6. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages und/oder des Dienstvertrages, insbesondere jene bezüglich Nebentätigkeiten (§ 15), bleiben während der Dauer des unbezahlten Urlaubs voll aufrecht.
7. Während des unbezahlten Urlaubs leistet der Dienstnehmer die Beiträge zur freiwilligen Selbstversicherung in der Krankenversicherung gemäß § 16 ASVG bzw. die zur freiwilligen Weiterversicherung in der Pensionsversicherung gemäß § 17 ASVG.

Ein entsprechender Antrag muss vom Dienstnehmer selbst nach Ende des Entgeltanspruchs, der die Pflichtversicherung begründet, gestellt werden, und zwar spätestens 6 Wochen danach für die Krankenversicherung bzw. spätestens 6 Monate danach für die Pensionsversicherung.

Der Dienstgeber ersetzt dem Dienstnehmer die zu den freiwilligen Weiterversicherungen gemäß ASVG geleisteten Zahlungen jeweils im Folgemonat.

§ 37a Sabbatical

1. Dienstgeber und Dienstnehmer/innen können nach einer Dienstzeit von fünf Jahren im Unternehmen einvernehmlich eine bezahlte Berufspause (Sabbatical) von drei, sechs oder zwölf Monaten nach folgenden Modellen vereinbaren:
 - a) Während eines Zeitraums von **30 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 90 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **drei Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.
 - b) Während eines Zeitraumes von **60 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 90 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **sechs Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Sonderleistungen, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und entfallen in der Freizeitphase. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.
 - c) Während eines Zeitraumes von **60 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 80 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **zwölf Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.
 - d) Während eines Zeitraumes von **12 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 75 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **drei Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.
 - e) Während eines Zeitraumes von **24 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 75 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **sechs Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.
 - f) Während eines Zeitraumes von **48 Monaten** werden statt 100 Prozent des Ist-Gehalts nur 75 Prozent verrechnet, wobei in den letzten **zwölf Monaten** dieses Zeitraumes der/die Dienstnehmer/in das Sabbatical in Anspruch nimmt. Alle Mehr- und

Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase.

Zwischen Betriebsrat (wo keiner vorhanden, einvernehmlich mit dem Dienstnehmer) und Arbeitgeber können auch andere Modelle in Form einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

2. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer ist das Ansparen von Zeitguthaben auch durch Ausweitung der Arbeitszeit bei gleich bleibendem Entgelt oder durch die Kombination aus Ausweitung der Arbeitszeit und Entgeltreduktion zulässig. Alle Mehr- und Überstunden, die nach Anfall vergütet werden, werden zur Gänze ausgezahlt und bilden keine Berechnungsgrundlage für die Entlohnung in der Freizeitphase¹⁶.
3. Zeiten des Sabbaticals werden für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis (wie Urlaub, Quinquennien, Kündigungsfristen, etc.) voll berücksichtigt.
4. Die vorzeitige Beendigung der Freizeitphase, die Nichtinanspruchnahme der Freizeitphase oder die vorzeitige Beendigung der Ansparphase bei aufrehtem Arbeitsverhältnis ist nur im Einvernehmen möglich. In diesen Fällen erfolgt die Abgeltung der Zeitguthaben 1:1.
5. Bei Einberufung zum Präsenz- oder Zivildienst, Eintritt von Mutterschutz oder Elternkarenz wird die Sabbatical-Vereinbarung beendet, angesparte Zeiten werden 1:1 abgegolten.
6. Bei Sabbatical-Vereinbarungen, steht dem Dienstnehmer im Falle eines Langzeitkrankstandes (ab einem Monat) oder eines Krankenstandes, der voraussichtlich die Konsumation der Freizeitphase unmöglich macht, das einseitige Recht zur Beendigung der Sabbatical-Vereinbarung zu; angesparte Zeiten werden 1:1 abgegolten.
7. Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme der Freizeitphase des Sabbaticals beendet werden, sind die einbehaltenen Entgeltanteile jedenfalls in der Höhe des zum Zeitpunkt der Auszahlung gebührenden Ist-Gehalts auszubezahlen.

Im Fall der Beendigung während der laufenden Freizeitphase des Sabbaticals hat die Auszahlung einbehaltener Entgeltanteile anteilig für den nicht konsumierten Teil des Sabbaticals 1:1 zu erfolgen.

Nach der Rückkehr aus der Freizeitphase des Sabbaticals hat der/die Dienstnehmerin Anspruch auf gleichwertige Weiterbeschäftigung wie vor Beginn der Freizeitphase, im selben Ausmaß wie vor Beginn der Ansparphase.

8. Bei dienstgeberseitiger Kündigung ist die Freizeitphase nicht Bestandteil der Kündigungsfrist¹⁷.

¹⁶ Vgl. Beispiel im **Anhang zu § 37a**.

¹⁷ Darüber hinaus wird das wechselweise Kündigungsrecht zu keinem Zeitpunkt eingeschränkt.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer, die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Soweit eine ÜZ-15 besteht, ist die Berechnungsgrundlage abweichend von den obigen Regelungen jeweils das Ist-Gehalt plus die ÜZ-15.

§ 38 Krankheit

1. Meldung und Nachweis

Es gelten die Bestimmungen des § 8 Abs. 8 AngG.

2. Vertretung

Während der Krankheit eines Dienstnehmers sind seine Kollegen nach Maßgabe des § 39 zu seiner Vertretung nach den Weisungen des Dienstgebers verpflichtet.

3. Entgelt

a) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit, Berufskrankheit, Arbeitsunfall oder Unglücksfall an seiner Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf Entgelt laut folgender Aufstellung, jedoch längstens bis zum Eintritt in einen Rentenanspruch aus der Invaliden- oder Pensionsversicherung:

b)

Dienstjahr	Anspruch auf volles Entgelt	anschl. Anspruch auf 49 % des Entgelts
	Monate	Monate
im 1.	1 ½	1
im 2. bis 5.	3	2
im 6. bis 10.	4	2 ½
im 11. bis 15.	5	3
im 16. bis 20.	5 ½	3 ½
im 21. und darüber	6	4

Als Entgelt gilt das letzte Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt). Die in der Tabelle angeführte Dienstzeit muss ununterbrochen sein. Der Monat ist mit 30 Tagen zu rechnen.

c) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Dienstnehmer für die Zeit der Dienstverhinderung,

soweit die Gesamtdauer der Verhinderung die im Absatz b) festgesetzten Zeiträume übersteigt, nur auf die Hälfte des ihm gemäß Absatz b) gebührenden Entgeltes Anspruch.

4. Kündigungsbeschränkung

Während einer im Punkt 3 Absatz a) dieses Paragraphen umschriebenen Dienstverhinderung darf dem Dienstnehmer erst gekündigt werden, wenn die Verhinderung folgende Zeiträume überschritten hat:

im 1. bis 5. Dienstjahr 5 Monate
im 6. bis 10. Dienstjahr 10 Monate
im 11. bis 15. Dienstjahr 15 Monate
im 16. bis 20. Dienstjahr 20 Monate
ab dem 21. Dienstjahr 24 Monate

§ 39 Vertretung

Vertritt ein Dienstnehmer neben seiner üblichen Tätigkeit während der Krankheit oder des Urlaubs eines Dienstnehmers (oder mehrerer Dienstnehmer) diesen (diese) auf ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers und mit dem vollen Verantwortungsbereich des Vertretenen zusammenhängend jeweils mindestens 3 Wochen, so gebührt ihm eine besondere Entschädigung im Ausmaß von 5 % seines anteiligen monatlichen Tarifgehaltes. Dies gilt nicht für Dienstnehmer, die die Vertretung eines anderen Dienstnehmers auf Grund ihres Dienstvertrages als Funktion (z. B. Vertreter, Springer usw.) zu leisten haben.

§ 40 Jubiläumsgeld

Bei 25jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit gebührt dem Dienstnehmer einmalig ein Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt).

§ 41 Kündigung

1. Kündigung durch den Dienstgeber

- a) Ist das Dienstverhältnis eines Redakteurs oder Redakteursaspiranten ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden (wobei hinsichtlich Redakteursaspiranten § 7.6 zu berücksichtigen ist): Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis zu jedem Quartalsende durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist richtet sich nach dem Journalistengesetz.
- b) Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes können gemäß den Fristen nach Angestelltengesetz zu jedem Quartalsende gekündigt werden.

Übergangsbestimmung

Für Dienstnehmer gemäß lit. b), die am 30.6.2013 im Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter oder für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter beschäftigt waren, gilt:

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden:

- a) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist muss mindestens drei Monate betragen; sie erhöht sich nach fünfjähriger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses mit jedem Dienstjahr um einen Monat bis zum Höchstausmaß von einem Jahr.*
- b) Diese Kündigungsfristen können durch Vereinbarung nicht unter die oben bestimmte Dauer herabgesetzt werden.*

2. Kündigung durch den Dienstnehmer

- a) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage jedes Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.
- b) Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; es darf jedoch die vom Dienstgeber gemäß Punkt 1 Absatz a) dieses Paragraphen einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.
- c) Ein für die Lebenszeit oder ein für länger als fünf Jahre vereinbartes Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gelöst werden.

3. Freizeit zur Postensuche

Nach einer vom Dienstgeber oder vom Dienstnehmer ausgesprochenen Kündigung des Dienstverhältnisses sind dem Dienstnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden, ausnahmsweise auch mehr sowie allenfalls auch auf einmal, zum Aufsuchen eines neuen Postens ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

4. Einstellung des Dienstes vor Ablauf der Kündigungsfrist

- a) Sowohl der Dienstgeber als auch der gekündigte Dienstnehmer haben, sofern nicht Sondervereinbarungen anderes vorsehen, das Recht zu fordern, dass der Gekündigte während jenes Teiles der Kündigungsfrist, der drei Monate überschreitet, nicht mehr Dienst zu machen habe.
- b) Macht der Dienstnehmer von diesem Recht Gebrauch, verfallen für den restlichen Teil der Kündigungsfrist die ihm sonst für diese Zeit gebührenden monatlichen Bezüge.

Hingegen bleibt der Anspruch auf die vollen Bezüge während der Kündigungsfrist gewahrt, wenn der Dienstgeber von dem Recht der vorzeitigen Dienstenthebung Gebrauch macht.

5. Form der Kündigung

Kündigungen müssen schriftlich erfolgen. Der Kündigungsbrief kann persönlich übergeben werden oder eingeschrieben per Post zugestellt werden.

§ 42 Abfertigung

Die Abfertigung gebührt gemäß den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen (Betrieblichem Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) bzw. AngG in der jeweils geltenden Fassung).

Übergangsbestimmung

1. *Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und gemäß BMSVG in dem bis zum 31.12.2002 geltenden Abfertigungsrecht verblieben sind, gelten bis einschließlich 30.6.2027 die nachstehenden Bestimmungen:*

Im Falle der Kündigung durch den Dienstgeber erhält der Dienstnehmer eine Abfertigung, die unter Einrechnung der gesetzlichen Abfertigung nach ununterbrochener Dienstzeit von

3 Jahren das 2fache

5 Jahren das 4fache

10 Jahren das 5fache

12 Jahren das 6fache

14 Jahren das 7fache

15 Jahren das 8fache

18 Jahren das 9fache

20 Jahren das 10fache

21 Jahren das 11,5fache

22 Jahren das 12,5fache

23 Jahren das 13,5fache

24 Jahren das 14,5fache

25 Jahren das 16fache

seines Gesamtmonatsbezuges beträgt.

Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat und denen ab 1.7.2027 eine Abfertigung gebührt, haben Anspruch in Höhe jener Anzahl von Monatsentgelten, die sie bis einschließlich 30.6.2027 nach der Tabelle lt. Ziff. 1 erworben haben, mindestens aber in Höhe des Anspruches nach dem Angestelltengesetz.

2. *Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis ab dem 1.1.2003, aber vor dem 1.7.2007 begonnen hat, haben sofern sie bei Weitergeltung der Abfertigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes einen Abfertigungsanspruch gehabt hätten, neben der Abfertigung nach dem BMSVG Anspruch auf eine Zusatzabfertigung in der Höhe der Differenz zwischen dem Abfertigungsanspruch gemäß AngG und dem Anspruch gemäß der Tabelle nach Punkt 1. Ab dem 30.6.2027 können keine weiteren Abfertigungsansprüche nach der Tabelle lt. Ziffer 1 erworben werden.*

3. *Für die Bemessung der Ansprüche gemäß § 23a Abs. 3, 4 und 4a AngG sind die vorstehenden Ziffern 1 bis 3 unbeschadet der gesetzlichen Höchstgrenze von drei Monatsentgelten so anzuwenden, dass bei der Halbierung von den höheren kollektivvertraglichen Ansprüchen auszugehen ist.*
4. *Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Gesamtmonatsbezuges nicht übersteigt, mit Ende der Kündigungsfrist zur Auszahlung fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen von mindestens einem Gesamtmonatsbezug abgestattet werden.*
5. *Wenn an Stelle der in den obigen Ziffern 1 - 5 festgelegten Abfertigung ein Übereinkommen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer wegen Gewährung einer Pension oder ähnlicher Zuwendungen vorgesehen ist, dann tritt dieses nur in Geltung, wenn der Dienstnehmer dadurch rechnermäßig nicht ungünstiger gestellt wird als bei Bezug seiner Abfertigung.*
6. *Dienstnehmer, die in den Ruhestand treten (Alterspension, vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer), erhalten die zustehende Abfertigung, wenn der Anspruch auf Alterspension oder vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer von der Sozialversicherung, zB durch Akontierung, anerkannt wird und wenn auf Grund des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Abfertigung gegeben ist.*

§ 43 Leistungen an die Hinterbliebenen im Todesfall

Für die Leistungen an Hinterbliebene im Todesfall gelten die einschlägigen Bestimmungen des BMSVG und des AngG (§ 23 Abs. 6) in der jeweils geltenden Fassung.

Für Dienstverhältnisse, die vor dem 30.6.2007 begonnen haben, gelten hinsichtlich der über das BMVSG hinausgehenden Ansprüche die Übergangsbestimmungen des § 42 KV. Hinsichtlich der Anspruchsberechtigten auf Grund des Todesfalles gelten in Bezug auf die über das BMSVG hinausgehenden Ansprüche die nachstehenden Bestimmungen:

1. Volle Abfertigung für Witwen, Witwer und Kinder

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung 100 % des Abfertigungsbetrages, der für den verstorbenen Dienstnehmer lt. Kollektivvertrag zu bemessen gewesen wäre, unter folgenden Voraussetzungen (eingetragene Partnerschaften werden wie Ehen behandelt):

1.1. Für Witwen bzw. Witwer: Wenn

- a) der Tod des Dienstnehmers als Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalles eingetreten ist;
oder
- b) aus der Ehe mit dem Dienstnehmer bereits ein Kind geboren wurde, das zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers die Volljährigkeit noch nicht erlangt hat, oder die Witwe zu diesem Zeitpunkt schwanger ist;
oder

- c) die Ehe mit dem Dienstnehmer geschlossen worden war, um ein außereheliches Kind zu legitimieren;
oder
- d) die Ehe mit dem Dienstnehmer vor Vollendung seines/ihres 60. Lebensjahres geschlossen wurde und im Zeitpunkt seines/ihres Todes bereits ein volles Jahr gedauert hat, jedoch nur dann, wenn der/die Hinterbliebene mit dem verstorbenen Dienstnehmer bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat;
oder
- e) die Ehe mit dem Dienstnehmer nach Vollendung seines/ihres 60. Lebensjahres geschlossen wurde und im Zeitpunkt seines Todes bereits drei volle Jahre gedauert hat; jedoch nur dann, wenn der/die Hinterbliebene mit dem verstorbenen Dienstnehmer bis zu dessen Todestag im gemeinsamen Haushalt gelebt hat.

1.2. Für Kinder, wenn der Erblasser im Zeitpunkt seines Ablebens zu deren Erhaltung gesetzlich verpflichtet war.

2. Halbe Abfertigung für die übrigen gesetzlichen Erben laut Angestelltengesetz

Für die übrigen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt seines Ablebens gesetzlich verpflichtet war, gelten die einschlägigen Bestimmungen laut Angestelltengesetz (derzeit § 23 Abs. 6 AngG).

3. Begrenzung der Abfertigungsleistung und Fälligkeit

Insgesamt gebührt höchstens jener Betrag an Abfertigung, der für den verstorbenen Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Ablebens zu bemessen gewesen wäre. Hinsichtlich Fälligkeit und Auszahlung gilt § 42.2 sinngemäß, wobei bei mehreren anspruchsberechtigten Personen eine Aufteilung im Verhältnis des ihnen zustehenden Betrages zu erfolgen hat.

§ 44 Altersversorgung

Für Dienstnehmer ab Vollendung des 30. Lebensjahres (bzw. bis einschließlich 30.6.2007: 35. Lebensjahres) bezahlt der Dienstgeber bei Bestehen einer staatlich geförderten Zukunfts- oder Pensionsvorsorge, einer privaten Er- und/oder Ablebensversicherung, einer freiwilligen Pensionshöherversicherung gemäß ASVG und einer prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge die Hälfte der hierfür erforderlichen Jahresprämie.

Dieser Beitrag des Dienstgebers beträgt im Kalendermonat maximal ein Vierundzwanzigstel jenes Betrages, der gesetzlich als monatliche Höchstbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung der Dienstnehmer nach dem ASVG gilt. Anspruch besteht ab dem Monat der Nachweiserbringung über das Bestehen einer staatlich geförderten Zukunfts- oder Pensionsvorsorge; deren Abrechnung und Auszahlung erfolgt mit der monatlichen Gehaltsabrechnung, bildet aber keinen Bestandteil des Gesamtmonatsbezuges. Der Dienstgeber ist zum schriftlichen Hinweis auf diesen Anspruch verpflichtet (Dienstvertrag, Dienstzettel oder auf andere geeignete Art und Weise). Allenfalls werden gesonderte Durchführungbestimmungen zwischen den Kollektivvertragspartnern vereinbart.

§ 45 Bildschirmarbeit

1. Bei Einführung von Bildschirmarbeit oder neuen Systemen in der Redaktion sind sämtliche Redaktionsmitglieder im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. dem Redaktionsvertreter eingehend und rechtzeitig mit den neuen Systemen (Systemteilen) vertraut zu machen und erforderlichenfalls einzuschulen.
2. Wenn die Benützung spezieller Brillen für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, übernimmt das Unternehmen jene notwendigen Kosten, die über die von der Krankenkasse getragenen Leistungen hinausgehen.
3. Im Rahmen der Qualitätskontrolle dürfen keine Veränderungen von Inhalt und Aussage der von Redakteuren verfassten Texte durch hierzu Nichtbefugte vorgenommen werden. Die Qualitätskontrolle obliegt dem Verlag. Die Urheber redaktioneller Eingriffe müssen elektronisch dokumentiert werden.

§ 46 Anwendung des Journalistengesetzes

Bei einer Veräußerung der Zeitungsunternehmung, bei der Auflassung der Zeitungsunternehmung und bei einem Wechsel der politischen Richtung der Zeitungsunternehmung gelten die einschlägigen Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 11. Februar 1920, StGBL. Nr. 88, über die Rechtsverhältnisse der Journalisten (Journalistengesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 47 Haftung nach dem Mediengesetz

Im Falle einer Rechtsunsicherheit können sich Dienstnehmer den jeweiligen Beitrag durch die Verlagsleitung oder den Chefredakteur bestätigen lassen. In diesem Falle übernehmen Letztere die Haftung.

§ 47a Differenzanspruch bei Ausgliederung sowie Austritt aus dem VÖZ

1. Differenzanspruch („Rucksackregelung“)

Soweit

- a) die Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages auf einen Dienstnehmer durch Betriebsübergang (§§ 3, 4 AVRAG) erlischt oder
- b) das Dienstverhältnis eines Dienstnehmers, auf den dieser Kollektivvertrag Anwendung findet, endet und
 1. zeitgleich oder zeitnah (13 Wochen ab Beendigung) ein neues Dienstverhältnis zu einem Unternehmen, an welchem der bisherige Dienstgeber eine Beteiligung im Sinne des § 228 UGB hält oder mit welchem er im Sinne des § 228 UGB verbunden ist, begründet wird und

2. das neu begründete Dienstverhältnis keine wesentliche Änderung der verlagsnahen Tätigkeiten des Dienstnehmers mit sich bringt und
3. es dabei nicht zu einer Erstreckung des Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages auf den neuen Dienstgeber gemäß § 8 Z 2 ArbVG kommt,

ist der bisherige Dienstgeber für die Dauer des neuen Dienstverhältnisses sowie für die Dauer aller folgenden Dienstverhältnisse, auf welche die zuvor genannten Kriterien zutreffen (entweder ein weiterer Betriebsübergang nach a) oder die in b) aufgezählten Kriterien), verpflichtet, den Dienstnehmer monatlich wirtschaftlich so zu stellen, wie er bei fortgesetzter Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrags stünde.

Hierbei sind nicht nur Entgeltdifferenzen zu ersetzen; auch nicht auf Geldbeträge lautende Ansprüche bestehen dann als Zahlungsansprüche fort, wenn sie geldwert sind (zB höhere Anzahl an Urlaubstagen). Geldansprüche oder geldwerte Ansprüche, die dem Dienstnehmer aus einem anderen anwendbaren Kollektivvertrag zukommen und die unter diesem Kollektivvertrag nicht bestehen, sind in Abzug zu bringen.

2. Austritt aus dem VÖZ (pauschalierter Differenzanspruchsabgeltung)

Anlässlich eines Austritts eines ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliedsbetriebes (Dienstgeber) aus dem VÖZ entstehen folgende pauschalisierte Differenzansprüche, mit Fälligkeit zum letzten Tag der Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages:

- a) Dienstnehmer in aufrechtem Dienstverhältnis zum austretenden ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliedsbetrieb (Dienstgeber) haben Anspruch auf die einmalige Leistung eines vierfachen, für jeden Dienstnehmer individuell gemäß Punkt 1 zu berechnenden fiktiven Jahresdifferenzanspruches. Zur Berechnung des fiktiven Jahresdifferenzanspruches ist jener KV heranzuziehen, welcher aufgrund des überwiegend ausgeübten Gewerbes des Dienstgebers anzuwenden wäre, wenn der Dienstgeber nicht diesem Kollektivvertrag unterliegen würde. Wäre aufgrund des überwiegend ausgeübten Gewerbes kein Kollektivvertrag anzuwenden, so ist der Kollektivvertrag für journalistische MitarbeiterInnen bei österreichischen Zeitschriften und Fachmedien anzuwenden.
- b) Differenzanspruchsberechtigte ehemalige Dienstnehmer des austretenden ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliedsbetriebes (Dienstgeber) haben Anspruch auf einmalige Leistung des vierfachen Jahresdifferenzanspruches (Abgeltung für das Erlöschen der Rucksackregelung gemäß Punkt 1).

§ 47b Übergangsbestimmungen

Die im Kollektivvertrag enthaltenen Übergangsbestimmungen gelten ausschließlich für Dienstnehmer, die vom Dienstgeber bereits vor dem Inkrafttreten der Übergangsbestimmung und seither ohne Unterbrechung im Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages bzw. eines der beiden in diesem Kollektivvertrag vereinten Kollektivverträge für Dienstnehmer Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter bei österreichischen *Tageszeitungen* und bei österreichischen *Wochenzeitungen* beschäftigt wurden.

Als durchgehende Beschäftigung gilt auch, wenn im Kalenderjahr 2013 ein Dienstverhältnis eines Dienstnehmers beendet wurde, jedoch in der Folge zeitgleich oder zeitnah (innerhalb des Kalenderjahres 2013) ein neues Dienstverhältnis begründet wird.

§ 48 Schlichtungsstelle

Streitigkeiten, die sich aus dem KV ergeben, sollen binnen eines Monats von den Kollektivvertragsparteien geschlichtet werden. Zur Wahrung von Fristen können Gerichte auch parallel angerufen werden. Vertragliche oder gesetzliche Fristen werden durch diese Monatsfrist nicht gehemmt.

§ 49 Kündigung des Vertrages

1. Dieser Vertrag ist zu jedem Jahresende unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist kündbar.
2. Erfolgt von keinem Vertragsteil zu dem Kündigungstermin eine Kündigung, verlängert sich der Vertrag jeweils auf ein weiteres Jahr.
3. Der Kollektivvertrag einschließlich Tariftabelle kann einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern ohne Kündigung des Gesamtvertrages abgeändert werden.

§ 50 Laufzeit des Vertrages

Wird bei Abschluss eines Tarif- oder Kollektivvertrages oder einzelner kollektivvertraglicher Bestimmungen eine Laufzeit vereinbart, so treten darauf folgende neu vereinbarte Abschlüsse mit dem Ende dieser Laufzeit in Kraft, sofern nichts anderes vereinbart wurde.

§ 51 Inkrafttreten des Vertrages

Dieser Kollektivvertrag enthält erschöpfend alle derzeit geltenden Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern sowie alle hierzu ergangenen Schiedssprüche und tritt mit 1. Juli 2013 in Kraft.

Wien, am 7. Juni 2013

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Thomas KRALINGER
Präsident

Mag. Gerald GRÜNBERGER
Verbandsgeschäftsführer

Mag. Wolfgang BERGMANN
Vorsitzender KV-Board

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Wolfgang KATZIAN
Vorsitzender

Karl PROYER
Stv. Bundesgeschäftsführer

WIRTSCHAFTSBEREICH MEDIEN

Mag. Franz C. BAUER
Bundesausschuss-Vorsitzender

Eike-Clemens KULLMANN
Stv. Bundesausschuss-Vorsitzender

Mag.^a Judith REITSTÄTTER
Wirtschaftsbereichssekretärin

Bernd KULTERER
Wirtschaftsbereichssekretär

Anhang zu § 4: Liste aller ordentlichen und außerordentlichen VÖZ-Mitglieder

Ordentliche Mitglieder:

"Die Presse" Verlags-Gesellschaft m.b.H. & Co KG
ARBÖ, Auto-, Motor- und Radfahrerbund Österreichs (Freie Fahrt)
BVZ - Burgenländische Volkszeitung GmbH
DIE FURCHE Zeitschriften Betriebsges. mbH & Co. KG
Falter Zeitschriften GmbH
Kärntner Nachrichten
Kirchenblatt für die Diözese St. Pölten
KirchenZeitung Diözese Linz
Kleine Zeitung GmbH & Co KG
KRONE-Verlag Gesellschaft m.b.H. & Co. KG
KURIER Redaktionsgesellschaft mbH & Co. KG
martinus - Kirchenzeitung der Diözese Eisenstadt
Murtaler Zeitung GmbH
NÖ Pressehaus Druck- und Verlagsgesellschaft mbH
ÖAMTC Verlag GmbH.
Obersteirische Nachrichten - Aichfelder Zeitungsverlag KG
OÖ. Media Data Vertriebs- und Verlagsges.m.b.H., Neues Volksblatt
OÖN Redaktion GmbH & Co KG
Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH
Osttiroler Bote Medienunternehmen G.m.b.H.
NEUE Zeitungs GmbH
russmedia Verlag GmbH
Salzburger Nachrichten GmbH & Co. KG
Salzburger Volkszeitung GmbH & Co KG
Salzburger Woche VerlagsgesmbH
Schlüsselverlag J.S. Moser GmbH
Sonntag - Kärntner Kirchenzeitung
Sportzeitung Verlags-GmbH
Standard Verlagsgesellschaft m.b.H.
tele Zeitschriftenverlag GmbH & Co KG
Verlagsgruppe NEWS Gesellschaft m.b.H.
Wiener Zeitung GmbH
WirtschaftsBlatt Medien GmbH

Außerordentliche VÖZ-Mitglieder:

derStandard.at GmbH
FUTUREZONE GmbH
KRONE MULTIMEDIA Gesellschaft m.b.H. & Co. KG
MoHo Newscenter GmbH
Standard Service GmbH.
TELEKURIER Online Medien Ges.m.b.H. & Co KG
Tiroler Tageszeitung GmbH

Anhang zu § 7: Empfehlung Mentoring-Programm

Aspirant/inn/en soll ein/e Mentor/in zur Seite gestellt werden, der/die die folgenden Voraussetzungen mitbringt:

- Fundierte Berufserfahrung (mind. fünf Jahre);
- Eignung für die Mentor/inn/en/tätigkeit. Diese kann zum Beispiel durch ein Training für Journalismus-Trainer/innen oder Mentor/inn/en erworben werden.

Der Name des/der zuständigen Mentor/s/in soll im Aspirant/inn/en-Dienstvertrag angeführt werden.

Die Rolle des/der Mentor/s/in soll mit dem Betriebsrat im Rahmen seiner allgemeinen Befugnisse beraten werden.

Der/die Mentor/in soll regelmäßig¹⁸ mit dem/der Mentee dessen/deren Arbeitssituation erörtern und ihm/ihr fachliches Feedback geben. Dazu zählen zum Beispiel:

- Konstruktives Feedback zu den Lehrinhalten gemäß § 7 (3a) KV;
- Konstruktives Feedback zu erstellten Beiträgen einschließlich Verbesserungsvorschläge;
- Erörterung des Lernfortschritts und arbeitsbezogener Entwicklungsperspektiven.

Soweit die Redakteuraspirant/inn/enausbildung durch eine verlagsinterne Ausbildungseinrichtung gemäß § 7 3.c. des Kollektivvertrags erfolgt, soll der/die Mentor/in in die Ausbildung eingebunden werden.

Ausdrücklich empfehlend wird auf die mögliche, von den Sozialpartner/inn/en anerkannte Ausbildung für Mentor/inn/en durch den Lehrgang für Mentor/inn/en oder Ausbildungsredakteur/e/innen beim KfJ hingewiesen.

Wien, 11.2.2014

Verband Österreichischer Zeitungen

Mag. Thomas Kralinger
Präsident

Mag. Wolfgang Bergmann
Vorsitzender KV-Board

Mag. Gerald Grünberger
Verbandsgeschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatgestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Proyer
Geschäftsbereichsleiter

Wirtschaftsbereich Medien

Mag. Franz C. Bauer
Bundesausschuss-Vorsitzender

Mag.^a Judith Reitstätter
Wirtschaftsbereichssekretärin

¹⁸ z.B. 1 Mal / Monat

Anhang zu § 9: Muster Bezügezettel

Firma
Name

....., am

Bezügezettel

Gemäß dem Kollektivvertrag für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Dienstnehmer des technisch-redaktionellen Dienstes erhalten Sie ab

.....

folgende Bezüge:

Tarifgehalt im (Asp.-, Red.-, TRD-) Jahr	bt. mtl.	€ +
Quinquennium(ien)	bt. mtl.	€ =
Kollektivvertraglicher Mindestbezug	bt. mtl.	€ +
ÜZ-U	bt. mtl.	€
Regelmäßige Zulage(n) (Pauschal- beträge) nach § 18.3	bt. mtl.	€ =
Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt)	bt. mtl.	€
Entgelte, die nicht Bestandteil des Ist-Gehalts (festen Monatsgehalts) sind	bt.	€
ÜZ-15	bt. mtl.	€
Entgelte, die keinen Bestandteil des Gesamtmonatsbezuges dar- stellen	bt.	€

Anhang A zu § 20: Umstufungstabelle zur Übergangsbestimmung

Die sich aus den Übergangsbestimmungen zu § 24 und § 25 ergebende ÜZ-15 ist in dieser Tabelle noch nicht berücksichtigt.

Bezeichnung Alt	TARIFGEHALT Alt valorisiert	Bezeichnung Neu	TARIFGEHALT ab 1.7.2013 inkl. EUR 60	ÜZ-U	Summe (Tarif- gehalt + ÜZ-U)
Aspiranten		Aspiranten			
im 1. Jahr	2 116,69 €	im 1. Jahr	2 035,00 €	81,69	2 116,69 €
im 2. Jahr	2 213,50 €	im 2. Jahr	2 085,00 €	128,50	2 213,50 €
		Redakteure			
im 3. Jahr	2 308,16 €	im 3. Jahr	2 385,00 €		2 385,00 €
im 4. Jahr	2 406,05 €	Regelstufe	2 610,00 €		2 610,00 €
im 5. Jahr	2 503,92 €	Regelstufe	2 610,00 €		2 610,00 €
Zeichner, Layouter, Infografiker, die aus der „Reporter- Stufe“ kommen		Technisch redaktioneller Dienst = TRD Layouter, Grafiker, Bildbearbeiter, Cutter			
im 1. Jahr	2 358,71 €	im 1. Jahr	2 060,00 €	298,71	2 358,71 €
im 2. Jahr	2 455,53 €	im 2. Jahr	2 160,00 €	295,53	2 455,53 €
im 3. Jahr	2 551,26 €	Regelstufe	2 335,00 €	216,26	2 551,26 €
im 4. Jahr	2 648,06 €	Regelstufe	2 335,00 €	313,06	2 648,06 €
im 5. Jahr	2 747,04 €	Regelstufe	2 335,00 €	412,04	2 747,04 €
Reporter, Fotografen und journalistisch tätige Mitarbeiter im Onlinedienst, die aus der „Reporter-Stufe“ kommen		Redakteure			
im 1. Jahr	2 358,71 €	im 3. Jahr	2 385,00 €		2 385,00 €
im 2. Jahr	2 455,53 €	Regelstufe	2 610,00 €		2 610,00 €
im 3. Jahr	2 551,26 €	Regelstufe	2 610,00 €		2 610,00 €
im 4. Jahr	2 648,06 €	Regelstufe	2 610,00 €	38,06	2 648,06 €
im 5. Jahr	2 747,04 €	Regelstufe	2 610,00 €	137,04	2 747,04 €
Redakteure		Redakteure			
im 1. Jahr	2 600,73 €	Regelstufe	2 610,00 €		2 610,00 €
im 2. Jahr	2 747,04 €	Regelstufe	2 610,00 €	137,04	2 747,04 €
im 3. Jahr	2 896,55 €	Regelstufe	2 610,00 €	286,55	2 896,55 €
im 4. Jahr	3 044,99 €	Regelstufe	2 610,00 €	434,99	3 044,99 €
im 5. Jahr	3 192,36 €	Regelstufe	2 610,00 €	582,36	3 192,36 €
im 5. Jahr alt	3 396,73 €	Regelstufe	2 610,00 €	786,73	3 396,73 €

Anhang B zu § 20: Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus anderen KVen nach Dienstjahren, Stand 1.7.2013

Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus anderen KVen nach Dienstjahren

Journalisten neu

Dienstjahr	Tarifgehalt		zzgl. QQ	QQ-Anteil ges.	Gesamt
im 1. Jahr	2.185,00	1.BJ		-	2.185,00
im 2. Jahr	2.285,00	2.BJ		-	2.285,00
im 3. Jahr	2.385,00	3.BJ		-	2.385,00
im 4. Jahr	2.610,00	Regelstufe		-	2.610,00
im 5. Jahr	2.610,00	q1.1 (3%)	78,30	78,30	2.688,30
im 6. Jahr	2.610,00	q1.2 (3%)	80,65	158,95	2.768,95
im 7. Jahr	2.610,00	q1.3 (2%)	55,38	214,33	2.824,33
im 8. Jahr	2.610,00	q1.4 (2%)	56,49	270,81	2.880,81
im 9. Jahr	2.610,00			270,81	2.880,81
im 10. Jahr	2.610,00	q2.1 (2%)	57,62	328,43	2.938,43
im 11. Jahr	2.610,00	q2.2 (2%)	58,77	387,20	2.997,20
im 12. Jahr	2.610,00	q2.3 (2%)	59,94	447,14	3.057,14
im 13. Jahr	2.610,00	q2.4 (2%)	61,14	508,29	3.118,29
im 14. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 15. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 16. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 17. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 18. Jahr	2.610,00			508,29	3.118,29
im 19. Jahr	2.610,00	q3 (8%)	249,46	757,75	3.367,75
im 20. Jahr	2.610,00			757,75	3.367,75
im 21. Jahr	2.610,00			757,75	3.367,75
im 22. Jahr	2.610,00			757,75	3.367,75
im 23. Jahr	2.610,00			757,75	3.367,75
im 24. Jahr	2.610,00	q4 (8%)	269,42	1.027,17	3.637,17
im 25. Jahr	2.610,00			1.027,17	3.637,17
im 26. Jahr	2.610,00			1.027,17	3.637,17
im 27. Jahr	2.610,00			1.027,17	3.637,17
im 28. Jahr	2.610,00			1.027,17	3.637,17
im 29. Jahr	2.610,00	q5 (4%)	145,49	1.172,66	3.782,66
im 30. Jahr	2.610,00			1.172,66	3.782,66
im 31. Jahr	2.610,00			1.172,66	3.782,66
im 32. Jahr	2.610,00			1.172,66	3.782,66
im 33. Jahr	2.610,00			1.172,66	3.782,66
im 34. Jahr	2.610,00	q6 (1%)	37,83	1.210,48	3.820,48

im 35. Jahr	2.610,00			1.210,48	3.820,48
im 36. Jahr	2.610,00			1.210,48	3.820,48
im 37. Jahr	2.610,00			1.210,48	3.820,48
im 38. Jahr	2.610,00			1.210,48	3.820,48
im 39. Jahr	2.610,00	q7 (1%)	38,20	1.248,69	3.858,69
im 40. Jahr	2.610,00			1.248,69	3.858,69
im 41. Jahr	2.610,00			1.248,69	3.858,69
im 42. Jahr	2.610,00			1.248,69	3.858,69
im 43. Jahr	2.610,00			1.248,69	3.858,69
im 44. Jahr	2.610,00	q8 (1%)	38,59	1.287,27	3.897,27
im 45. Jahr	2.610,00			1.287,27	3.897,27

Diese Tabelle gilt für die Einstufung zum 1.7.2013. Nächstfolgende Quinquennien werden auf Basis des Ist-Gehaltes mit dem jeweiligen Quinquennien-Prozentsatz berechnet.

Einstufung für angestellte Dienstnehmer aus anderen KVen nach Dienstjahren

TRD neu

Dienstjahr	Tarifgehalt		zzgl. QQ	QQ-Anteil ges.	Gesamt
im 1. Jahr	2.060,00	1.BJ		-	2.060,00
im 2. Jahr	2.160,00	2.BJ		-	2.160,00
im 3. Jahr	2.335,00	Regelstufe		-	2.335,00
im 4. Jahr	2.335,00	q1.1 (3%)	70,05	70,05	2.405,05
im 5. Jahr	2.335,00	q1.2 (3%)	72,15	142,20	2.477,20
im 6. Jahr	2.335,00	q1.3 (2%)	49,54	191,75	2.526,75
im 7. Jahr	2.335,00	q1.4 (2%)	50,54	242,28	2.577,28
im 8. Jahr	2.335,00		50,54	242,28	2.577,28
im 9. Jahr	2.335,00	q2.1 (2%)	51,55	293,83	2.628,83
im 10. Jahr	2.335,00	q2.2 (2%)	52,58	346,40	2.681,40
im 11. Jahr	2.335,00	q2.3 (2%)	53,63	400,03	2.735,03
im 12. Jahr	2.335,00	q2.4 (2%)	54,70	454,73	2.789,73
im 13. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 14. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 15. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 16. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 17. Jahr	2.335,00			454,73	2.789,73
im 18. Jahr	2.335,00	q3 (8%)	223,18	677,91	3.012,91
im 19. Jahr	2.335,00			677,91	3.012,91
im 20. Jahr	2.335,00			677,91	3.012,91
im 21. Jahr	2.335,00			677,91	3.012,91
im 22. Jahr	2.335,00			677,91	3.012,91

im 23. Jahr	2.335,00	q4 (8%)	241,03	918,94	3.253,94
im 24. Jahr	2.335,00			918,94	3.253,94
im 25. Jahr	2.335,00			918,94	3.253,94
im 26. Jahr	2.335,00			918,94	3.253,94
im 27. Jahr	2.335,00			918,94	3.253,94
im 28. Jahr	2.335,00	q5 (4%)	130,16	1.049,10	3.384,10
im 29. Jahr	2.335,00			1.049,10	3.384,10
im 30. Jahr	2.335,00			1.049,10	3.384,10
im 31. Jahr	2.335,00			1.049,10	3.384,10
im 32. Jahr	2.335,00			1.049,10	3.384,10
im 33. Jahr	2.335,00	q6 (1%)	33,84	1.082,94	3.417,94
im 34. Jahr	2.335,00			1.082,94	3.417,94
im 35. Jahr	2.335,00			1.082,94	3.417,94
im 36. Jahr	2.335,00			1.082,94	3.417,94
im 37. Jahr	2.335,00			1.082,94	3.417,94
im 38. Jahr	2.335,00	q7 (1%)	34,18	1.117,12	3.452,12
im 39. Jahr	2.335,00			1.117,12	3.452,12
im 40. Jahr	2.335,00			1.117,12	3.452,12
im 41. Jahr	2.335,00			1.117,12	3.452,12
im 42. Jahr	2.335,00			1.117,12	3.452,12
im 43. Jahr	2.335,00	q8 (1%)	34,52	1.151,64	3.486,64
im 44. Jahr	2.335,00			1.151,64	3.486,64
im 45. Jahr	2.335,00			1.151,64	3.486,64

Diese Tabelle gilt für die Einstufung zum 1.7.2013. Nächstfolgende Quinquennien werden auf Basis des Ist-Gehaltes mit dem jeweiligen Quinquennien-Prozentsatz berechnet.

Anhang C zu § 20: Rechenbeispiele Umstufung

Annahme für alle Beispiele:

Der Journalist (bzw Nicht-Journalist in den Beispielen B.4b und B.5b) ist ursprünglich am 1.6.2008 eingetreten und somit im 6. Dienstjahr.

Lediglich in den Beispielen A.2, B.1c und B.6 sind die dort dargestellten Annahmen zu berücksichtigen.

A) Beispiele zur Übergangsbestimmung (Umstufung von Journ-KV ALT auf Journ-KV NEU)

Beispiel 1: Umstufung vom Journ-KV alt auf Journ-KV neu (Beispiel zu § 20 Übergangsbestimmungen Schritt 1 bis 4)

Der Redakteur ist im 5. Redakteursjahr mit dem 1. Quinquennium eingestuft.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
5. Redakteursjahr	3.192,36	Regelstufe	2.610,00
1. Quinquennium	319,23	1. Quinquennium	319,23
		ÜZ-U	582,36
Ist-Gehalt	3.511,59	Ist-Gehalt	3.511,59

Beispiel 2: Beispiel zu Übergangsbestimmungen, Sonderregelung für Redakteure und Reporter etc. im 1. bis 4. Jahr Alt.

Ein Redakteur wurde am 1.3.2012 eingestellt (keine Vordienstzeiten). Er ist daher zum Stichtag 30.6.2013 im 2. Berufsjahr alt (Tarifgehalt: € 2747,04). Somit ist er zum Umstufungs-Stichtag 1.7.2013 in die Regelstufe einzustufen. Ab 1.3.2014 erhält er statt der ÜZ-U von EUR 137,04 die ÜZ-U der nächsten Vorrückungsstufe, also € 286,85 (vgl. Anhang A zu § 20).

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
2. RedJahr ALT	2.747,04	Regelstufe	2.610
		ÜZ-U	137,04
Ist-Gehalt	2.747,04	Ist-Gehalt	2.747,04
Ab 1.3.2014			
		Regelstufe	2.610
		ÜZ-U der nächsten Vorrückstufe	286,55
		Ist-Gehalt	2.896,55

B) Beispiele zur Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer (Umstufung aus anderen KVen bzw. aus KV-freien Bereichen)

Beispiel 1a: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Journalist ist in der Tätigkeitsfamilie AT, in der Regelstufe eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,--.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
AT Regelstufe	2.093,00	Regelstufe	2.610,00
		2. Teil-Quinquennium	158,95
vereinbarte ÜZ	500,00		
Ist-Gehalt	2.593,00	Ist-Gehalt	2.768,95

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ohnedies höher ist als das bisherige Tarifgehalt, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 38,5 sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 1b: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu

Der Journalist ist in der Tätigkeitsfamilie ST1, in der Regelstufe eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,--.

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
ST1 Regelstufe	2.630,00	Regelstufe	2.610,00
		2. Teil-Quinquennium	158,95
vereinbarte ÜZ	500,00	vereinbarte ÜZ	361,05
Ist-Gehalt	3.130,00	Ist-Gehalt	3.130,00

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ist höher als das bisherige Tarifgehalt, deshalb wird die bisherige ÜZ entsprechend verringert, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 38,5 sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 1c: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu

Ein Redakteur arbeitet seit 1.1.2004 in einer Online-Redaktion, in der derzeit der IT-KV angewendet wird, 1 Jahr davon hat er in freier Mitarbeit gearbeitet, seit 1.6.2005 ist er im IT-KV angestellt. Am 30.6.2013 ist er in der Verwendungsgruppe ST 1 Erfahrungsstufe eingestuft und erhält eine vereinbarte Überzahlung von € 221,-- (Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer).

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
ST1 Erfahrungsstufe	2.979,00	Regelstufe	2.610,00
		4. Teil-Quinquennium	270,81
Überzahlung	221,00	Neuer KV-Mindestbezug	2.880,81
		ÜZ-U	98,19
		Überzahlung	221,00
Ist-Gehalt	3.200,00	Ist-Gehalt	3.200,00

Die vereinbarte ÜZ bleibt aufrecht, weil das IST-Gehalt nicht geschmälert wird. Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit beträgt nicht mehr 38,5 sondern 38 Stunden.

Beispiel 2a: Umstufung vom KV Werbung und Marktkommunikation Wien auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Journalist ist in der Verwendungsgruppe 3, nach 4 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,--.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
VG3, nach 4 VG Jahren	1.813,20	Regelstufe	2.610,00
		2. Teil-Quinquennium	158,95
vereinbarte ÜZ	500,00		
Ist-Gehalt	2.313,20	Ist-Gehalt	2.768,95

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu höher ist als das bisherige Tarifgehalt, jedoch beträgt die Normalarbeitszeit nicht mehr 40 sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 2b: Umstufung vom KV Werbung und Marktkommunikation Wien auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Journalist ist in der Verwendungsgruppe 4, nach 4 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,--.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
VG4, nach 4 VG Jahren	2.169,40	Regelstufe	2.610,00
		2. Teil-Quinquennium	158,95
vereinbarte ÜZ	500,00		
Ist-Gehalt	2.669,40	Ist-Gehalt	2.768,95

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu höher ist als das bisherige Tarifgehalt, jedoch beträgt die Normalarbeitszeit nicht mehr 40 sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 3a: Umstufung vom KV Gewerbe auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Journalist ist in der Verwendungsgruppe III, nach 4 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,--.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
VG III, nach 4 VG Jahren	1.894,76	Regelstufe	2.610,00
		2. Teil-Quinquennium	158,95
vereinbarte ÜZ	500,00		
Ist-Gehalt	2.394,76	Ist-Gehalt	2.768,95

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu höher ist als das bisherige Tarifgehalt, jedoch beträgt die Normalarbeitszeit nicht mehr 40 sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 3b: Umstufung vom KV Gewerbe auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Journalist ist in der Verwendungsgruppe IV, nach 4 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,--.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
VG IV, nach 4 VG Jahren	2.368,41	Regelstufe	2.610,00
		2. Teil-Quinquennium	158,95
vereinbarte ÜZ	500,00	vereinbarte ÜZ	99,46
Ist-Gehalt	2.868,41	Ist-Gehalt	2.868,41

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ist höher als das bisherige Tarifgehalt, deshalb wird die bisherige ÜZ entsprechend verringert, jedoch beträgt die Normalarbeitszeit nicht mehr 40 sondern nur noch 38 Stunden.

Beispiel 4a: Umstufung vom KV für kfm. Ang. TZ auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Journalist ist in der Tätigkeitsfamilie ST1 eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 500,--.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
ST1 Regelstufe	2.125,11	Regelstufe	2.610,00
1. Quinquennium	175,17	2. Teil-Quinquennium	158,95
vereinbarte ÜZ	500,00	vereinbarte ÜZ	31,33
Ist-Gehalt	2.800,28	Ist-Gehalt	2.800,28

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ist höher als das bisherige Kollektivvertragsgehalt, deshalb wird die bisherige ÜZ entsprechend verringert, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 37 sondern 38 Stunden.

Beispiel 4b: Umstufung vom KV für kfm. Ang. TZ auf Journ-KV neu (TRD)

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Mitarbeiter ist nicht journalistisch tätig und in der Tätigkeitsfamilie AT eingestuft und erhält eine vereinbarte ÜZ von € 300,--.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
AT	1.697,65	TRD Regelstufe	2.335,00
1. Quinquennium	139,93	3. Teil-Quinquennium	191,75
vereinbarte ÜZ	300,00		
Ist-Gehalt	2.137,58	Ist-Gehalt	2.526,75

Die vereinbarte ÜZ fällt weg, weil das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu höher ist als das bisherige Kollektivvertragsgehalt, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 37 sondern 38 Stunden.

Achtung: Hier fällt bereits das 3. Teilquinquennium an, weil in der TRD die Regelstufe bereits nach 2 Jahren erreicht wird

Beispiel 5a: Umstufung kein KV auf Journ-KV neu

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Journalist unterliegt keinem KV und erhält daher ein einzeldienstvertraglich vereinbartes Gehalt.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
Gehalt	2.600,00	Regelstufe	2.610,00
		2. Teil-Quinquennium	158,95
Ist-Gehalt	2.600,00	Ist-Gehalt	2.768,95

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu ist höher als das bisherige Ist-Gehalt, jedoch beträgt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht mehr 40 sondern 38 Stunden.

Beispiel 5b: Umstufung kein KV auf Journ-KV neu (TRD)

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 1)

Der Mitarbeiter ist nicht journalistisch tätig, unterliegt keinem KV und erhält daher ein einzeldienstvertraglich vereinbartes Gehalt.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
Gehalt	2.600,00	TRD Regelstufe	2.335,00
		3. Teil-Quinquennium	191,75
		vereinbarte ÜZ	73,25
Ist-Gehalt	2.600,00	Ist-Gehalt	2.600,00

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit beträgt nicht mehr 40 sondern 38 Stunden.

Beispiel 6: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu mit kurzer Vordienstzeit als Pauschalist

(Beispiel zu § 20 Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer Pkt. 2)

Der Journalist war seit 1.6.2010 als freier Dienstnehmer versichert, wird mit 1.6.2012 angestellt und in den IT-KV in ST1 eingestuft.

Somit ist der Journalist zum Umstufungs-Stichtag 1.7.2013 im 2. Dienstjahr; er ist jedoch nicht ins 2. RedJahr sondern ins 3.RedJahr einzustufen.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
ST1 Einstiegsstufe	2.173,00	3. RedJahr	2.385,00
Ist-Gehalt	2.173,00	Ist-Gehalt	2.385,00

Anhang A zu § 21: Anstellung freier journalistischer Mitarbeiter gem. § 21.1.d

Journalisten neu zum Stichtag 1.7.2013

Vordienstzeiten	Einstufung im ... Dienstjahr	Tarifgehalt	zzgl. QQ	QQ-Anteil ges.	KV-Mindestgehalt
bis zu 1 Jahr	im 1. Jahr	2 185,00 1.BJ	-	-	2 185,00
bis zu 2 Jahren	im 2. Jahr	2 285,00 2.BJ	-	-	2 285,00
bis zu 3 Jahren	im 3. Jahr	2 385,00 3.BJ	-	-	2 385,00
bis zu 4 Jahren	im 4. Jahr	2 610,00 Regelstufe	-	-	2 610,00
bis zu 5 Jahren	im 5. Jahr	2 610,00 q1.1 (3%)	78,30	78,30	2 688,30
bis zu 6 Jahren	im 6. Jahr	2 610,00 q1.2 (3%)	80,65	158,95	2 768,95
bis zu 7 Jahren	im 7. Jahr	2 610,00 q1.3 (2%)	55,38	214,33	2 824,33
volle 7 Jahre	im 8. Jahr	2 610,00 q1.4 (2%)	56,49	270,81	2 880,81

Diese Tabelle gilt für die Einstufung zum 1.7.2013. Nächstfolgende Quinquennien werden auf Basis des Ist-Gehaltes mit dem jeweiligen Quinquennien-Prozentsatz berechnet.

Anstellung von Mitarbeitern, die mit technisch-redaktioneller Arbeit vergleichbare Tätigkeiten im Unternehmensverbund ausgeübt haben, gemäß § 21 Pkt. 1d)

TRD zum Stichtag 1.7.2013

Vordienstzeiten	Einstufung im ... Dienstjahr	Tarifgehalt	zzgl. QQ	QQ-Anteil ges.	KV-Mindestgehalt
bis zu 1 Jahr	im 1. Jahr	2 060,00 1.BJ	-	-	2 060,00
bis zu 2 Jahren	im 2. Jahr	2 160,00 2.BJ	-	-	2 160,00
bis zu 3 Jahren	im 3. Jahr	2 335,00 Regelstufe	-	-	2 335,00
bis zu 4 Jahren	im 4. Jahr	2 335,00 q1.1 (3%)	70,05	70,05	2 405,05
bis zu 5 Jahren	im 5. Jahr	2 335,00 q1.2 (3%)	72,15	142,20	2 477,20
bis zu 6 Jahren	im 6. Jahr	2 335,00 q1.3 (2%)	49,54	191,75	2 526,75
bis zu 7 Jahren	im 7. Jahr	2 335,00 q1.4 (2%)	50,53	242,28	2 577,28
volle 7 Jahre	im 8. Jahr	2 335,00	50,53	242,28	2 577,28

Diese Tabelle gilt für die Einstufung zum 1.7.2013. Nächstfolgende Quinquennien werden auf Basis des Ist-Gehaltes mit dem jeweiligen Quinquennien-Prozentsatz berechnet.

Anhang B zu § 21: Rechenbeispiele:

Beispiel 1: Anstellung von Teilzeitkräften mit Vordienstzeiten als freier Dienstnehmer (Bsp zu § 21 Pkt. 1d)

Ein Journalist war 4 Jahre als freier Dienstnehmer tätig. Das daraus bezogene Einkommen war sein Haupteinkommen und er hat dafür durchschnittlich ca. 19 bis 20 Std. pro Woche aufgewendet. Jetzt wird er als Teilzeitkraft auf Halbzeitbasis (19 Stunden) in ein echtes Dienstverhältnis übernommen. Seine Vordienstzeiten als freier Dienstnehmer sind anzurechnen, er ist daher in der Regelstufe einzustufen. Gehalt daher € 1.305,-- (Stand: 1.7.2013).

Beispiel 2: „Rosinenregel“

(§ 21 Regelung für eingegliederte und wiederingegliederte Dienstnehmer)

Der Journalist war seit 1.1.2008 als freier Dienstnehmer versichert und wurde mit 1.1.2013 angestellt und in den IT-KV in ST1 eingestuft. Somit sind zum Umstufungs-Stichtag 1.7.2013 zwei Varianten zu berechnen:

Var 1: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu

Var 2: Umstufung vom IT-KV auf Journ-KV neu unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten als freier Dienstnehmer im Ausmaß von maximal 7 Jahren

bis 30.6.2013

ab 1.7.2013

Var 1 gem. § 20, Regelung für eingegliederte und wiederingegliederte Dienstnehmer errechnetes KV-Mindestgehalt Neu:

ST1 Einstiegsstufe	2.173,--	1.RedJahr	2.185,--
Vordienstzeiten gem. §21.1.d, daher		2. RedJahr	2.285,--
Ist-Gehalt	2.173,--	Ist-Gehalt	2.285,--

Var 2 Vordienstzeitenanrechnung gem. § 21 Pkt. 1d unter Fiktion, dass das freie Dienstverhältnis bis zum 30.6.2013 angedauert hätte:

5 Jahre tats. Vordienstzeit	Regelstufe	2.610,--
0,5 Jahre fiktive Vordienstzeit	2. Teil-Quinquennium	158,95
	Ist-Gehalt	2.768,95

Aufgrund der „Rosinenregel“ kommt Var 2 zur Anwendung.

Anhang zu § 24: Rechenbeispiel ÜZ-15

Annahme: Die Redakteurin ist ursprünglich am 1.6.2008 eingetreten, somit im 6. Dienstjahr mit dem 1. Quinquennium und unterliegt der Übergangsbestimmung nach § 20.

bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
5. Redakteursjahr	3.192,36	Regelstufe	2.610,00
1. Quinquennium	319,23	1. Quinquennium	319,23
		ÜZ-U	582,36
Ist-Gehalt	3.511,59	Ist-Gehalt	3.511,59

Ermittlung der ÜZ-15:

$$3.511,59 : 14 = 250,83$$

Regelstufe	2.610,00
1. Quinquennium	319,23
ÜZ-U	582,36
Ist-Gehalt	3.511,59
ÜZ-15	250,83
Gesamtmonatsbezug	3.762,42

Die Redakteurin hat das Urlaubsgeld im Ausmaß von 5.267,38 bereits erhalten. Von Juli bis Dezember 2013 erhält sie die ÜZ-15 monatlich 6 x mit $250,82 = 1.504,92$ und wird das Weihnachtsgeld mit 1 Ist-Gehalt von 3.511,59 und 1 ÜZ-15 von 250,83 ausbezahlt. Somit ergibt sich für 2013 kein Unterschiedsbetrag bei der unterschiedlichen Bemessung der Sonderzahlungen.

Ab 1.1.2014 wird die ÜZ-15 bis zum Termin der KV-Erhöhung unverändert weiter gewährt. Bei einer fiktiv angenommenen KV-Erhöhung um 2,5% ab 1.6.2014 setzt sich der Gesamtmonatsbezug wie folgt zusammen:
 Tarifgehalt der Regelstufe, Quinquenniumsbeitrag und ÜZ-U sind um 2,5% zu valorisieren. Danach sind 50% der betragsmäßigen Erhöhung des Ist-Gehaltes von der bisherigen ÜZ-15 in Abzug zu bringen und als neue ÜZ-15 auszuweisen.

Regelstufe	2.675,25	
1. Quinquennium	327,21	
ÜZ-U	596,92	
Ist-Gehalt	3.599,38	Erhöhung: $87,79 : 2 = 43,89$
ÜZ-15	206,94	$250,83 - 43,89 = 206,94$ (ÜZ-15 neu)
Gesamtmonatsbezug	3.806,32	

Zur Klarstellung: Die ÜZ-15 wird bis zu ihrem Verbrauch nach der oben dargestellten Berechnung 14 x per anno gewährt.

Anhang zu § 26.3 (Fußnote): Beispiele mit Echtzahlen

Annahme: Es werden 4 Sonn-/Feiertags-/Nachtüberstunden (nach 22 Uhr) gemäß § 26 Pkt 3. geleistet.

Der Redakteur im Beispiel 1 ist ursprünglich am 1.6.2008 eingetreten, somit im 6.Dienstjahr mit dem 1. Quinquennium und unterliegt der Übergangsbestimmung nach § 18 Pkt 3b.

Der Redakteur im Beispiel 2 tritt mit 1.7.2013 ein und daher gilt der neue Überstundendivisor nach § 18 Pkt 3b.

Beispiel 1:		bis 30.6.2013		ab 1.7.2013	
	5.Redakteursjahr	3.192,36		Regelstufe	2.610,--
	1. Quinquennium	319,23		1.Quinquennium	270,81
				<u>ÜZU</u>	<u>630,78</u>
	Normallohn	3.511,59		Normallohn	3.511,59
				<u>ÜZ-15</u>	<u>250,83</u>
	Gesamtmonatsbezug				3.762,42

Überstundendivisor: 164,54 weil Eintritt vor 1.7.2013

4 Sonn-/Feiertags-/Nachtüberstunden $3.511,59 : 164,54 = 21,34$

4 x Überstundengrundlohn	$21,34 \times 4 = 85,36$
<u>4 x 100% Überstundenzuschlag</u>	<u>$21,34 \times 4 = 85,36$</u>
4 Überstunden	170,72

Beispiel 2:	Regelstufe	2.610,--
	<u>Überzahlung</u>	<u>901,59</u>
	Normallohn	3.511,59

Überstundendivisor: 145,00 weil Eintritt ab 1.7.2013

4 Sonn-/Feiertags-/Nachtüberstunden $3.511,59 : 145 = 24,22$

4 x Überstundengrundlohn	$24,22 \times 4 = 96,88$
<u>4 x 100% Überstundenzuschlag</u>	<u>$24,22 \times 4 = 96,88$</u>
4 Überstunden	193,76

Anhang zu § 26a.3: Beispiel „arbeitsfreie Zeiträume“

Annahme: Eine Journalistin mit vereinbarter Teilzeit von 20 Stunden pro Woche, leistet im Jahr 2013 Mehrstunden, die grundsätzlich zu einer Anhebung der Teilzeitvereinbarung per 1.1.2014 führen könnten.

Als „arbeitsfreie Zeiträume“ zählen ausschließlich (bezahlte wie unbezahlte) Urlaube wie auch Krankenstände unabhängig von ihrer Entgeltspflichtigkeit.

Allfällige Mehrarbeitsvereinbarungen zur Ermöglichung von Sabbatical-Freizeitperioden (insbesondere § 37a Pkt. 2) bleiben jedenfalls außer Ansatz.

Beispiel 1a:	1. Quartal	durchschnittlich 25 Stunden/Woche
	2. Quartal	durchschnittlich 20 Stunden/Woche
	3. Quartal	durchschnittlich 24 Stunden/Woche
	<u>4. Quartal</u>	<u>durchschnittlich 27 Stunden/Woche</u>
	durchschnittliche Mehrarbeit	4 Stunden/Woche

Daher ist die Anhebung der Teilzeit im Ausmaß von 50% der durchschnittlichen Mehrleistung ab 1.1.2014 auf 22 Stunden/Woche geboten.

Beispiel 1b: Fallen im Kalenderjahr 2013 trotz obiger Mehrarbeitsleistungen arbeitsfreie Zeiträume von mehr als 3 Monaten an, kommt es zu keiner Anhebung der Teilzeit per 1.1.2014.

Beispiel 2:	1. Quartal	durchschnittlich 21 Stunden/Woche
	2. Quartal	durchschnittlich 20 Stunden/Woche
	3. Quartal	durchschnittlich 24 Stunden/Woche
	<u>4. Quartal</u>	<u>durchschnittlich 22 Stunden/Woche</u>
	durchschnittliche Mehrarbeit	1,75 Stunden/Woche

Weil weniger als 2 Stunden durchschnittlich mehr geleistet als vereinbart wurden, kommt es zu keiner Anhebung der Teilzeit.

Beispiel 3:	1. Quartal	durchschnittlich 20 Stunden/Woche
	2. Quartal	durchschnittlich 20 Stunden/Woche
	3. Quartal	durchschnittlich 20 Stunden/Woche
	<u>4. Quartal</u>	<u>durchschnittlich 30 Stunden/Woche</u>
	durchschnittliche Mehrarbeit	2,5 Stunden/Woche

Auch wenn hier im Jahres-Durchschnitt eine Mehrarbeit von mehr als 2 Stunden/Woche anfällt, wurde das Kriterium der Mehrarbeitsleistung innerhalb von mindestens 2 Quartalen nicht erfüllt; daher keine Anhebung.

Anhang zu § 27.2: Beispiel Feiertagsarbeit

Annahme: Der Journalist erhält 3.511,59 monatlich. Ostermontag wird er zu Feiertagsarbeit eingesetzt.

Es sind nun innerhalb der für jeden sonstigen Montag festgelegten Normalarbeitszeit 4 Stunden Feiertagsarbeit zu leisten.

Das Feiertagsentgelt, das für die diesfalls nicht zu leistende, für den Montag grundsätzlich festgelegte Normalarbeitszeit gebührt, ist im Monatsentgelt enthalten. Das Feiertagsarbeitsentgelt beträgt zusätzlich 85,36 ($3.511,59 : 164,54 \times 4$).

Sollte jedoch anstelle der Bezahlung des Feiertagsarbeitsentgelts der Konsum von Zeitausgleich vereinbart sein, dann stehen 4 Stunden Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 zu.

Anhang zu § 37a: Erläuterndes Beispiel: Sabbatical – Ansparen von Zeitguthaben bei Teilzeitbeschäftigten

Annahme: Eine halbtags, im Ausmaß von 19 Stunden/Woche beschäftigte Layouterin möchte ein Sabbatical mit einer Freizeitphase von 6 Monaten in Anspruch nehmen.

Dazu sind (analog zu Pkt. 1b) in einem Durchrechnungszeitraum von 60 Monaten 54 Monate zu arbeiten, damit 6 Monate an Freizeit anfallen.

Zur Arbeitszeitverteilung stehen 2 Varianten zur Verfügung:

Var 1: Sabbatical mit Entgeltreduktion

60 Monate mit Entgelt auf Basis von 17,1 Stunden/Woche:

54 Monate mit Arbeitszeit von 19 Stunden/Woche → 6 Monate Freizeit

Var 2: Sabbatical mit Arbeitszeiterhöhung

60 Monate mit Entgelt auf Basis von 19 Stunden/Woche:

54 Monate mit Arbeitszeit von 21,1 Stunden/Woche → 6 Monate Freizeit

Werden innerhalb der Einarbeitungszeiträume darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden geleistet, werden diese in Geld vergütet und haben keinen Einfluss auf die Arbeits-/Freizeit-Perioden der ursprünglichen Sabbatical-Vereinbarung.

Anlage 1: Journalistengesetz idgF

JOURNALISTENGESETZ StGBL. Nr. 88/1920 idF BGBL. I Nr 102/2007

Abschnitt 1 Angestellte Journalisten

§ 1.

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für alle mit der Verfassung des Textes oder mit der Zeichnung von Bildern betrauten Dienstnehmer einer Zeitungsunternehmung, die mit festen Bezügen angestellt sind und diese Tätigkeit nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausüben (Redakteure, Schriftleiter).

(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten sinngemäß für die Dienstnehmer einer Nachrichtenagentur, einer Rundfunkunternehmung (Ton- oder Bildfunk) oder einer Filmunternehmung, die mit der Gestaltung des Textes oder mit der Herstellung von Bildern (Laufbildern) über aktuelles Tagesgeschehen betraut und mit festen Bezügen angestellt sind und diese Tätigkeit nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausüben.

Arbeitsvertrag § 2.

(1) Jedem Redakteur ist am Tage seines Dienstantrittes eine schriftliche Bescheinigung des zwischen ihm und der Zeitungsunternehmung abgeschlossenen Arbeitsvertrages einzuhandigen.

(2) Diese Bescheinigung hat insbesondere zu enthalten:

1. die möglichst genaue Bezeichnung des Arbeitsgebietes (Ressort), in dem sich der Redakteur zu betätigen hat;
2. die Höhe der festen Bezüge sowie des Honorars für besondere Leistungen und die Vereinbarungen über die Vergütung für Dienstaufwendungen;
3. den Verhältnissatz, in dem sich die festen Bezüge bei längerer Dauer des Arbeitsverhältnisses von mindestens fünf zu fünf Jahren bis zum sechzigsten Lebensjahr erhöhen;
4. die Dauer des jährlichenurlaubes,
5. die Dauer der Kündigungsfrist.

§ 3.

Die Dauer des dem Redakteur zu gewährenden jährlichen Urlaubes muß mindestens 30 Werktage, nach mehr als zehnjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses 39 Werktage betragen, innerhalb welcher Zeit die festen Bezüge fortlaufen. Im übrigen gilt Artikel I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBL. Nr. 390.

§ 4.

Die Kündigungsfrist muß mindestens drei Monate betragen und erhöht sich nach fünfjähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses mit jedem Jahre um einen Monat bis zum Höchstausmaß von einem Jahr.

Veräußerung der Zeitungsunternehmung § 8.

(1) Wird eine Zeitungsunternehmung veräußert, so kann der Erwerber innerhalb eines Monats nach der Veräußerung dem Redakteur gegenüber erklären, daß er in dessen Vertrag mit dem Veräußerer nicht eintritt.

(2) Wird eine solche Erklärung innerhalb der Frist abgegeben, so kann der Redakteur außer dem für die Kündigungsfrist entfallenden Entgelt eine Entschädigung verlangen, die bei weniger als fünfjähriger Dauer des Vertragsverhältnisses ein volles Jahresentgelt, bei fünf- bis zehnjähriger Dauer das Einundeinhalbfache des Jahresentgeltes beträgt und sich mit je fünf weiteren Jahren der Vertragsdauer um ein halbes Jahresentgelt erhöht, wobei ein angefangenes Jahrfünft als voll gerechnet wird.

(3) Tritt der Erwerber in den Vertrag ein oder hat er innerhalb der Frist den Eintritt nicht ausdrücklich abgelehnt, so kann er den Vertrag innerhalb eines Jahres nach der Veräußerung nicht kündigen.

(4) Das Recht des Redakteurs, den Vertrag unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist zu kündigen, ferner das Recht beider Teile, die vorzeitige Auflösung des Vertrages aus wichtigen Gründen zu verlangen, sowie die in den §§ 5 bis 7 festgesetzten Rechte und Pflichten bleiben unberührt.

(5) Besteht nach § 14 des Betrieblichen Dienstnehmer- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/ 2002, Anspruch auf Verfügung über eine Abfertigung aus dem nach Abs. 1 beendeten Vertrag, ist diese auf die nach Abs. 2 gebührende Entschädigung anzurechnen.

§ 9.

Für die Zahlung der aus § 8 Abs. 2 sich ergebenden Ansprüche des Redakteurs haften der Erwerber und der Veräußerer zur ungeteilten Hand.

Auflassung der Zeitungsunternehmung

§ 10.

Wird die Zeitungsunternehmung aufgelassen, so kann dem Redakteur nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens sechs Monaten gekündigt werden, wenn nicht gemäß § 4 oder zufolge Vertrages eine längere Kündigungsfrist einzuhalten ist.

Wechsel der politischen Richtung

§ 11.

(1) Wechselt eine Zeitungsunternehmung die von ihr bisher eingehaltene politische Richtung, so kann der Redakteur, dem die Fortsetzung seiner Tätigkeit ohne Änderung seiner Gesinnung nicht zugemutet werden kann, innerhalb eines Monats, nachdem er von dem Wechsel der politischen Richtung Kenntnis erlangt haben mußte, den Vertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist lösen.

(2) Dem Redakteur stehen in diesem Falle gegen die Zeitungsunternehmung die im § 8 Abs. 2 bezeichneten Ansprüche zu.

Wechsel der politischen Richtung

§ 12.

(1) Über die Frage, ob die Voraussetzungen für eine Auflösung im Sinne des § 11 Abs. 1 vorliegen, entscheidet ein fünfgliedriges Schiedsgericht, das aus je zwei von den beiden Streitparteien zu bestellenden Schiedsrichtern und einem von diesen vier Schiedsrichtern mit Stimmenmehrheit zu wählenden Obmann zusammengesetzt ist.

(2) Der Obmann muß Mitglied der Nationalversammlung sein. Kommt die Obmannwahl nicht zustande, so wird aus den Mitgliedern der Nationalversammlung durch den Präsidenten ein Obmann bestellt.

(3) Im übrigen finden die Vorschriften des vierten Abschnittes des sechsten Teiles der Zivilprozeßordnung über das schiedsrichterliche Verfahren Anwendung. Findet das Schiedsgericht, daß die Behauptung des Redakteurs über den Wechsel der politischen Richtung wider besseres Wissen erhoben wurde, so kann es eine Mutwillensstrafe bis zum Betrage von 485 Euro über ihn verhängen (§ 220 ZPO).

(4) Das Gericht ist an die Entscheidung des Schiedsgerichtes gebunden.

§ 13.

Insoweit in diesem Gesetze nichts anderes bestimmt ist, bleiben die bestehenden Vorschriften über das Dienstverhältnis der Redakteure unberührt.

§ 14.

Die Rechte, die den Redakteuren auf Grund dieses Gesetzes zustehen, können durch den Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

§ 15.

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden auch auf die am Tage des Wirksamkeitsbeginnes dieses Gesetzes bestehenden Arbeitsverhältnisse der Redakteure Anwendung.

Abschnitt 2

Ständige freie Dienstnehmer

§ 16. (1) Ständiger freier Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist: wer - ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen - in einem Medienunternehmen oder Mediendienst

(ausgenommen im Österreichischen Rundfunk im Sinne des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 379/1984) an der inhaltlichen Gestaltung eines Mediums oder der Mitteilungen eines Mediendienstes journalistisch mitwirkt, sofern er diese journalistische Tätigkeit ständig und nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausübt, im wesentlichen persönlich erbringt und über keine unternehmerische Struktur verfügt.

(2) Die in diesem Bundesgesetz verwendeten Begriffe „Medium“, „Medienunternehmen“ und „Mediendienst“ sind im Sinne des § 1 Z 1, 6 und 7 des Mediengesetzes, BGBl. Nr. 314/1981, zu verstehen.

Abschluß von Gesamtverträgen für ständige freie Dienstnehmer

§ 17. (1) Durch Gesamtverträge können die Honorarbedingungen und Aufwandsersätze der ständigen freien Dienstnehmer im Sinne des § 16 sowie die Rechtsbezeichnungen der Gesamtvertragsparteien geregelt werden. Die Gesamtverträge bedürfen der Schriftform.

(2) Zum Abschluß von Gesamtverträgen sind kollektivvertragsfähige juristische Personen befugt. Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt und schließt diese einen Gesamtvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Fähigkeit zum Abschluß von Gesamtverträgen für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Gesamtvertrages.

(3) Die Bestimmungen in Gesamtverträgen können durch Einzelvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Gesamtvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für die ständigen freien Dienstnehmer im Sinne des § 16 günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Gesamtvertrag nicht geregelt sind.

Geltungsbereich und Gesamtverträge

§ 18. (1) Der Gesamtvertrag erstreckt sich, sofern er nicht anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches auf ständige freie Dienstnehmer im Sinne des § 16 und auf Medienunternehmen (Mediendienste), die zur Zeit des Abschlusses des Gesamtvertrages Mitglieder einer am Gesamtvertrag beteiligten Körperschaft waren oder später werden (Vertragsparteien).

(2) Geht der Betrieb oder ein Teil des Betriebes eines Medienunternehmens (Mediendienstes), das (der) einem Gesamtvertrag unterliegt, auf einen Dritten über, so erstreckt sich der Gesamtvertrag auch auf diesen.

Rechtswirkungen der Gesamtverträge

§ 19. (1) Der Gesamtvertrag gilt, soweit er nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regelt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches als Bestandteil der Verträge, die zwischen den ständigen freien Dienstnehmern im Sinne des § 16 und dem Medienunternehmen (Mediendienst) abgeschlossen werden.

(2) Enthält der Gesamtvertrag keine Vorschriften über seinen Wirksamkeitsbeginn, so beginnen seine Rechtswirkungen mit dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ folgenden Tag.

(3) Die Rechtswirkungen des Gesamtvertrages treten auch für nichtvertragsangehörige ständige freie Dienstnehmer im Sinne des § 16 ein, die von einem vertragsangehörigen Medienunternehmen (Mediendienst) beschäftigt werden. Dies gilt jedoch nur solange, als für diese ständigen freien Dienstnehmer im Sinne des § 16 nicht ein anderer Gesamtvertrag abgeschlossen wird.

Hinterlegung und Kundmachung von Gesamtverträgen

§ 20. (1) Jeder Gesamtvertrag ist innerhalb von vierzehn Tagen nach seinem Abschluß von der daran beteiligten Interessenvertretung der ständigen freien Dienstnehmer im Sinne des § 16 in zwei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragsschließenden Parteien ordnungsgemäß gezeichnet sein müssen, beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales unter Angabe der Anschriften der vertragsschließenden Parteien zu hinterlegen. Auch die an dem Gesamtvertrag beteiligte Interessenvertretung der Medienunternehmen (Mediendienste) ist berechtigt, die von ihr abgeschlossenen Gesamtverträge beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu hinterlegen.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat eine Ausfertigung des bei ihr hinterlegten Gesamtvertrages dem Hinterleger mit der Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist einem Register der Gesamtverträge einzuverleiben.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat den Abschluß eines jeden bei ihm hinterlegten Gesamtvertrages durch Einschaltung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ binnen einer Woche nach Vorlage des Gesamtvertrages kundzumachen. Die Kosten der Kundmachung sind von den vertragschließenden Parteien zu gleichen Teilen zu tragen. Weiters hat das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Gesamtvertrages mit Angabe des Datums seiner Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und der Zahl der Registereintragung unverzüglich zu übermitteln.

(4) Der Hinterleger eines Gesamtvertrages hat je eine Ausfertigung des Gesamtvertrages dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien und den nach dem Geltungsbereich des Gesamtvertrages in Betracht kommenden Interessenvertretungen im Medienbereich, sofern diese nicht selbst Vertragsparteien sind, zu übermitteln.

Abänderung und Verlängerung von Gesamtverträgen

§ 21. § 20 gilt sinngemäß auch für Abänderungen und Verlängerungen von Gesamtverträgen.

Geltungsdauer und Verlängerung von Gesamtverträgen

§ 22. (1) Enthält der Gesamtvertrag keine Vorschriften über seine Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform und hat gegenüber der anderen Vertragspartei durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.

(2) Die kündigende Partei hat dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales binnen drei Tagen nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Gesamtvertrages anzuzeigen. Zu dieser Anzeige ist auch die andere Vertragspartei berechtigt.

(3) Verliert eine Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit, so erlöschen die von ihr abgeschlossenen Gesamtverträge mit dem Tag, an dem die Entscheidung über das Erlöschen der Kollektivvertragsfähigkeit im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundgemacht wird.

(4) Ein von einer gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Gesamtvertrag erlischt für die Mitglieder einer zum Abschluß eines Gesamtvertrages fähigen Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem ein von der Berufsvereinigung abgeschlossener Gesamtvertrag wirksam wird.

(5) Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat das Erlöschen des Gesamtvertrages jeweils binnen einer Woche nach dem Einlangen der Anzeige gemäß Abs. 2 sowie nach dem in Abs. 3 und 4 bezeichneten Tag im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundzumachen. Die Kosten der Kundmachung sind von den Vertragsparteien des erloschenen Gesamtvertrages zu gleichen Teilen zu tragen.

(6) Das Erlöschen des Gesamtvertrages ist vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Kataster der Gesamtverträge vorzumerken.

Nachwirkung

§ 23. Die Rechtswirkungen des Gesamtvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Vertragsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Vertragsverhältnisse nicht ein neuer Gesamtvertrag wirksam oder nicht ein neuer Einzelvertrag abgeschlossen wird.

Abschnitt 3

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 24.

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem Tage seiner Kundmachung in Wirksamkeit.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.

(3) Die Bezeichnung Abschnitt 1, die Überschrift zu § 1, die Bezeichnung Abschnitt 2 samt den §§ 16 bis 23 sowie die Bezeichnung Abschnitt 3, die Überschrift zu § 24 und § 24 Abs. 2 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 178/1999, treten mit 1. September 1999 in Kraft. (Anm.: In der Aufzählung fehlt der Entfall der Überschrift des § 13 sowie die Bezeichnung § 24 Abs. 1.)

(4) § 12 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(5) § 8 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 tritt mit 1. Jänner 2003 in Kraft, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz BMVG etwas anderes angeordnet wird.

(6) § 8 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 102/2007 tritt mit 1. Jänner 2008 in Kraft.

ARTIKEL VI

Übergangsbestimmungen

(Anm.: Zu § 3, StGBI. Nr. 88/1920)

(1) Das durch Artikel I bis IV vorgesehene Urlaubsausmaß gebührt erstmals für jenes Urlaubsjahr, das im Jahre 1986 beginnt.

(2) Für das Urlaubsjahr, das im Jahre 1984 beginnt, beträgt das Urlaubsausmaß

1. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Urlaubsgesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 26 Werktage, bei einer Dienstzeit von 20 jedoch weniger als 25 Jahren 30 Werktage, nach Vollendung des 25. Jahres 32 Werktage;
2. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Journalistengesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 10 Jahren 26 Werktage, nach Vollendung des 10. Jahres 39 Werktage;
3. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Hausbesorgergesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 30 Kalendertage, bei einer Dienstzeit von 20 jedoch weniger als 25 Jahren 35 Kalendertage, nach Vollendung des 25. Jahres 37 Kalendertage.

(3) Für das Urlaubsjahr, das im Jahre 1985 beginnt, beträgt das Urlaubsausmaß

1. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Urlaubsgesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 28 Werktage, bei einer Dienstzeit von 20 aber weniger als 25 Jahren 30 Werktage, nach Vollendung des 25. Jahres 34 Werktage;
2. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Journalistengesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 10 Jahren 28 Werktage, nach Vollendung des 10. Jahres 39 Werktage;
3. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Hausbesorgergesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 33 Kalendertage, bei einer Dienstzeit von 20 aber weniger als 25 Jahren 35 Kalendertage, nach Vollendung des 25. Jahres 40 Kalendertage.

Anlage 2: Grundsätze für die publizistische Arbeit

(Ehrenkodex für die österreichische Presse)

Der Österreichische Presserat hat Grundsätze für die publizistische Arbeit - den sogenannten Ehrenkodex für die österreichische Presse - aufgestellt. Dieser beinhaltet Regeln für die tägliche Arbeit der Journalisten, die die Wahrung der journalistischen Berufsethik sicherstellen:

Präambel

Journalismus bedingt Freiheit und Verantwortung. Zeitungsherausgeber/innen, Verleger/innen, Hörfunk- und Fernsehverantwortliche sowie Journalisten und Journalistinnen tragen in besonderer Weise Verantwortung für die in einer Demokratie lebensnotwendige Freiheit der Massenmedien. Die redaktionellen Führungskräfte sind besonders gefordert: Sie haben für die konsequente Einhaltung der Grundsätze für die publizistische Arbeit in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich zu sorgen.

Der österreichische Presserat ist Plattform für alle, die sich zu einem der Wahrheitsfindung und Korrektheit verpflichteten Gebrauch der Pressefreiheit bekennen und bereit sind, diesen vom Presserat in konkreten Anlassfällen prüfen zu lassen. Die ständige freiwillige Selbstkontrolle ist ein geeignetes Mittel, den Verpflichtungen der Presse gerecht zu werden.

Der österreichische Presserat hat daher für alle mit der Beschaffung, Verbreitung und Kommentierung von Nachrichten in Zeitungsunternehmen befassten Personen den folgenden Grundsatzkatalog (Ehrenkodex für die österreichische Presse) festgelegt, der im Bedarfsfall laufend ergänzt oder in Form von Richtlinien interpretiert werden kann. Diese Grundsätze gelten für alle in der redaktionellen Verantwortung liegenden Teile einer Zeitung. Zeitungen und Zeitschriften, die sich bereit erklären, den Ehrenkodex einzuhalten, verpflichten sich, auf jeden Fall Erkenntnisse des Österreichischen Presserates, die sich gegen das eigene Medium richten und deren Veröffentlichung beschlossen wurde, zu publizieren (Signet).

1. Freiheit

1.1. Die Freiheit in Berichterstattung und Kommentar, in Wort und Bild ist integrierender Bestandteil der Pressefreiheit. Das Sammeln und Verbreiten von Nachrichten und Kommentaren darf nicht behindert werden.

1.2. Die Grenzen dieser Freiheit liegen für die Tätigkeit des Presserates in der freiwilligen Selbstbeschränkung auf Grund der Bestimmungen in diesem Ehrenkodex.

2. Genauigkeit

2.1. Gewissenhaftigkeit und Korrektheit in Recherche und Wiedergabe von Nachrichten und Kommentaren sind oberste Verpflichtung von Journalisten.

2.2. Durch Anführungszeichen gekennzeichnete Zitate müssen so weit wie möglich den Wortlaut wiedergeben. Eine lediglich sinngemäße Wiedergabe darf nicht unter Anführungszeichen gesetzt werden. Anonyme Zitierungen sind zu vermeiden, sofern es nicht

um die Sicherheit der zitierten Person oder die Abwehr eines anderen schweren Schadens von dieser geht.

2.3. Beschuldigungen dürfen nicht erhoben werden, ohne dass nachweislich wenigstens versucht worden ist, eine Stellungnahme der beschuldigten Person(en) oder Institution(en) einzuholen. Handelt es sich um die Wiedergabe einer öffentlich erhobenen Beschuldigung, ist dies deutlich kenntlich zu machen.

2.4. Sobald einer Redaktion zur Kenntnis gelangt, dass sie eine falsche Sachverhaltsdarstellung veröffentlicht hat, entspricht eine freiwillige Richtigstellung dem journalistischen Selbstverständnis und Anstand.

2.5. Wenn zu einem Bericht von Leserseite eine begründete Richtigstellung einlangt, soll diese so weitgehend und so rasch wie möglich veröffentlicht werden.

2.6. Wenn in einer von einem Medium behandelten Angelegenheit eine wichtige richterliche oder behördliche Entscheidung ergeht oder auf anderem Weg wesentliche neue Gesichtspunkte auftauchen, soll darüber angemessen berichtet werden.

3. Unterscheidbarkeit

3.1. Für die Leserinnen und Leser muss klar sein, ob es sich bei einer journalistischen Darstellung um einen Tatsachenbericht oder die Wiedergabe von Fremdmeinung(en) oder um einen Kommentar handelt.

3.2. Vor der Wiedergabe von Fremdmeinungen sollte deren Stichhaltigkeit überprüft werden, wenn gravierende Zweifel an der Richtigkeit eines Zitats bestehen.

3.3. Fotomontagen und Bildbearbeitungen, die von flüchtigen Lesern/innen als dokumentarische Abbildungen aufgefasst werden, müssen deutlich als Montagen oder Bearbeitungen kenntlich gemacht werden.

4. Einflussnahmen

4.1. Eine Einflussnahme Außenstehender auf Inhalt oder Form eines redaktionellen Beitrags ist unzulässig.

4.2. Unzulässige Beeinflussungsversuche sind nicht nur Interventionen und Pressionen, sondern auch die Zuwendung persönlicher Vorteile, die über den Bereich unmittelbarer beruflicher Tätigkeit hinausgehen.

4.3. Wer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Journalist/in Geschenke oder andere persönliche Vorteile entgegennimmt, die geeignet sein könnten, die journalistische Darstellung zu beeinflussen, verstößt gegen das journalistische Ethos.

4.4. Wirtschaftliche Interessen des Verlages dürfen redaktionelle Inhalte nicht in einer Weise beeinflussen, die Fehlinformationen oder Unterdrückung wesentlicher Informationen zur Folge haben könnte.

4.5. In Berichten über Reisen, die auf Einladung erfolgten, soll auf diese Tatsache in geeigneter Form hingewiesen werden.

5. Persönlichkeitsschutz

5.1. Jeder Mensch hat Anspruch auf Wahrung der Rechte und Würde der Person.

5.2. Persönliche Diffamierungen, Verunglimpfungen und Verspottungen verstoßen gegen das journalistische Ethos.

5.3. Personen, deren Leben gefährdet ist, dürfen in Medienberichten nicht identifiziert werden, wenn die Berichterstattung die Gefährdung vergrößern kann.

5.4. Pauschalverdächtigungen und Pauschalverunglimpfungen von Personen und Personengruppen sind unter allen Umständen zu vermeiden.

5.5. Jede Diskriminierung aus rassistischen, religiösen, nationalen, sexuellen oder sonstigen Gründen ist unzulässig.

5.6. Eine Herabwürdigung oder Verspottung von religiösen Lehren oder anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften, die geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, ist unzulässig.

5.7. Die Veröffentlichung entstellender photographischer Darstellungen, welche die dargestellte Person oder Personengruppe diffamieren, ist unzulässig.

6. Intimsphäre

6.1. Die Intimsphäre jedes Menschen ist grundsätzlich geschützt.

6.2. Bei Kindern ist dem Schutz der Intimsphäre Vorrang vor dem Nachrichtenwert einzuräumen.

6.3. Vor der Veröffentlichung von Bildern und Berichten über Jugendliche ist die Frage eines öffentlichen Interesses daran besonders kritisch zu prüfen.

6.4. Berichte über Verfehlungen Jugendlicher dürfen deren mögliche Wiedereingliederung in die Gesellschaft nicht erschweren oder gar verhindern. Volle Namensnennung ist in solchen Fällen zu unterlassen.

6.5. Bei der Befragung und beim Fotografieren von Kindern und in der Berichterstattung über Fälle, die deren Existenz nachteilig beeinflussen kann, ist besondere Zurückhaltung geboten.

7. Materialbeschaffung

7.1. Bei der Beschaffung mündlicher und schriftlicher Unterlagen sowie von Bildmaterial dürfen keine unlauteren Methoden angewendet werden.

7.2. Unlautere Methoden sind zB Irreführung, Druckausübung, Einschüchterung, brutale Ausnützung emotionaler Stress-Situationen und die Verwendung geheimer Abhörgeräte.

7.3. In Einzelfällen sind verdeckte Recherchen, einschließlich der zu ihrer Durchführung notwendigen angemessenen Methoden, gerechtfertigt, wenn Informationen von besonderem öffentlichen Interesse beschafft werden.

7.4. Bei der Verwendung von Privatfotos ist die Zustimmung der Betroffenen bzw. im Fall von Minderjährigen der Erziehungsberechtigten einzuholen, es sei denn, an der Wiedergabe des Bildes besteht ein berechtigtes öffentliches Interesse.

8. Redaktionelle Spezialbereiche

8.1. Reise- und Tourismusberichte sollen in geeigneter Weise auch auf soziale und politische Rahmenbedingungen und Hintergründe (zB gravierende Menschenrechtsverletzungen) verweisen.

8.2. Umwelt-, Verkehrs- und energiepolitischen Zusammenhängen soll auch im Autoteil Rechnung getragen werden.

8.3. Tourismus-, Auto- und Gastronomieberichte sollen wie alle Bewertungen von Konsumgütern und Dienstleistungen nachvollziehbaren Kriterien folgen sowie von journalistisch qualifizierten Personen verfasst werden.

9. Öffentliches Interesse

9.1. In konkreten Fällen, insbesondere bei Personen des öffentlichen Lebens, wird es notwendig sein, das schutzwürdige Interesse der Einzelperson an der Nichtveröffentlichung eines Berichts bzw. Bildes gegen ein Interesse der Öffentlichkeit an einer Veröffentlichung sorgfältig abzuwägen.

9.2. Öffentliches Interesse im Sinn des Ehrenkodex für die österreichische Presse ist besonders dann gegeben, wenn es um die Aufklärung schwerer Verbrechen, den Schutz der öffentlichen Sicherheit oder Gesundheit oder um die Verhinderung einer Irreführung der Öffentlichkeit geht.

9.3. Fotos, die unter Missachtung der Intimsphäre der (des) Abgebildeten entstanden sind (etwa durch Auflauern), dürfen nur dann veröffentlicht werden, wenn ein über das Voyeurhafte hinausgehendes öffentliches Interesse klar ersichtlich ist.

10. Interessen von Medienmitarbeitern

Die Presse wird ihrer besonderen Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit nur dann gerecht, wenn private und geschäftliche Interessen von Medienmitarbeitern keinen Einfluss auf redaktionelle Inhalte haben. Medienmitarbeiter verwenden Informationen, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erfahren und die nicht öffentlich zugänglich sind, nur für publizistische Zwecke und nicht zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter.¹⁹

¹⁹ Anm. Zu dieser Bestimmung besteht folgende Richtlinie des Presserates: *Richtlinien des Österreichischen Presserates zur Finanz- und Wirtschaftsberichterstattung (Konkretisierungen zu Punkt 10 der Grundsätze für die publizistische Arbeit – Ehrenkodex für die österreichische Presse)*, abrufbar unter www.presserat.at

11. Suizidberichterstattung

Berichterstattung über Suizide und Selbstverstümmelung sowie Suizidversuche und Selbstverstümmelungs-versuche gebietet im Allgemeinen große Zurückhaltung. Verantwortungsvoller Journalismus wägt – auch wegen der Gefahr der Nachahmung – ab, ob ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht und verzichtet auf überschießende Berichterstattung.

Fassung vom 14.11.2012

Anlage 3: Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Gemeinsame Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien (Verband Österreichischer Zeitungen einerseits, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits) für die

GESTALTUNG VON BILDSCHIRMARBEITSPLÄTZEN (Beurteilungsgrundlage gemäß § 45)

I. Beschaffenheit der Bildschirmgeräte

1. Der Bildschirm muss um seine horizontale und vertikale Achse schwenkbar und nach Höhe und Seite verstellbar sein.
2. Die Tastatur muss vom Bildschirm getrennt und beweglich sein.
3. Durch matte Oberflächen des Gehäuses und der Tastatur soll die Blendung des Bedienungspersonals ausgeschaltet werden.
4. Die am Bildschirm erscheinenden Zeichen sollen gut wahrnehmbar sein, der Kontrast zwischen Zeichen und Hintergrund muss einstellbar sein.
5. Die Wärmeabgabe soll so gering sein, dass eine Belästigung des Bedienungspersonals vermieden wird, nötigenfalls ist für eine entsprechende Wärmeabfuhr zu sorgen.

II. Gestaltung der Möbel und Hilfseinrichtungen

1. Der Arbeitstisch muss höhenverstellbar sein, und zwar getrennt nach Funktionen (Tisch insgesamt, Tastatur), und eine matte Oberflächenbeschaffenheit aufweisen; er muss genügend Arbeitsfläche aufweisen, um die notwendigen Verschiebungen des Bildschirms bzw. der Tastatur durchzuführen und die Arbeitspapiere auflegen zu können.
2. Es muss ein nach ergonomischen Erkenntnissen gestalteter, höhenverstellbarer Bürodrehstuhl zur Verfügung gestellt werden.
3. Es muss eine variable Fußstütze vorhanden sein.
4. Es muss ein in der Neigung verstellbarer Beleghalter vorhanden sein.
5. Bei der Gestaltung der Belege ist darauf zu achten, dass die Farbe und Zeichengröße so beschaffen sind, dass optimales visuelles Aufnahmevermögen gewährleistet ist.

III. Arbeitsumgebung

1. Die Arbeitsplatzfläche muss mindestens 9,5 qm betragen.
2. Um Blendung auszuschalten, ist, falls erforderlich, das Tageslicht durch entsprechende Einrichtungen zu dämpfen (z. B. Vorhänge).
3. Der obere Grenzwert der Raumbeleuchtungsstärke darf nicht mehr als ca. 500 Lux betragen. Die Lichtfarbe hat neutral weiß bzw. de luxe (keine Tageslichtlampen) zu sein. Weiters soll zusätzlich eine individuell einstellbare Beleuchtung an den Arbeitsplätzen vorhanden sein.
4. Die Deckenbeleuchtung ist so zu gestalten, dass für das Bedienungspersonal am Bildschirmgerät Blendung und Spiegelung vermieden werden.
5. Es dürfen keine hellen Flächen im Blickfeld oder hinter der Arbeitsperson vorhanden sein, d. h. die Blickrichtung soll parallel zur Fensterfront angeordnet sein.
6. Der Geräuschpegel am Arbeitsplatz hat höchstens 50 dB (A) zu betragen.