

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE
KAUFMÄNNISCHEN ANGESTELLTEN
(NICHTJOURNALISTISCHEN)

DER

TAGES- UND WOCHENZEITUNGEN

UND DEREN ONLINE- UND NEBENAUSGABEN
IN DER GELTENDEN FASSUNG
(STAND 1. MAI 2015)

(INKL. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR DEN BEREICH TRANSPORT/LOGISTIK
GÜLTIG FÜR ALLE IN DIESEM BEREICH NEU BEGRÜNDETEN DIENSTVERHÄLTNISSE AB 1.5.2015)

(INKL. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR DEN BEREICH PROMOTOREN
GÜLTIG FÜR ALLE IN DIESEM BEREICH NEU BEGRÜNDETEN DIENSTVERHÄLTNISSE AB 1.1.2015)

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1. Vertragschließende	3
§ 2. Geltungsbereich	3
§ 3. Allgemeine Dienstvorschriften	4
§ 4. Pflichten der Angestellten	4
§ 5. Gehälter	5
1. Begriffsbestimmungen	5
2. Gehalt	5
3. Quinquennien	6
4. Gegen Provision beschäftigte Angestellte	7
5. Ferialpraktikanten	7
§ 6. Anrechnung von Karenzzeiten	7
§ 7. Kostenentschädigungen	7
1. Dienstreisen	7
2. Trennungskosten	8
3. Gegen Provision beschäftigte Angestellte	8
§ 8. Arbeitszeit	9
§ 9. Angeordnete Überstunden und Sonderleistungen	9
§ 10. Weihnachtsremuneration	10
§ 11. Urlaub und Urlaubszuschuss	12
§ 11a. Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte	14
§ 12. Krankheit	15
§ 13. Sterbefälle	16
§ 14. Kündigung von Dienstverhältnissen	17
§ 15. Abfertigung	17
§ 16. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung	19
§ 17. Jubiläumsgelder	19
§ 18. Allgemeine Bestimmungen	20
§ 19. Bestimmungen für Lehrlinge	20
§ 19a Bestimmungen für fallweise beschäftigte Promotoren	21
§ 20. Bildschirmarbeit	21
§ 21. Dienstzettel	22
§ 22. Differenzanspruch bei Ausgliederung sowie Austritt aus dem VÖZ	22
1. Differenzanspruch („Rucksackregelung“)	22
2. Austritt aus dem VÖZ (pauschalierte Differenzanspruchsabgeltung)	22
§ 22a. Übergangsbestimmungen	23
§ 23. Schiedsgericht	23
§ 24. Gültigkeitsdauer	23
ANHANG A ZU § 2: Liste ordentlicher und außerordentlicher VÖZ-Mitglieder	26
ANHANG B ZU § 2	28
ANHANG ZU § 5.2	29
GEHALTSORDNUNG	29
TÄTIGKEITSGRUPPEN	31
ANHANG ZU § 21	36

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise.

§ 1. Vertragsschließende

Zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungen (in der Folge: „VÖZ“) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung (in der Folge: „GPA-djp“) wird folgender Vertrag über die Arbeitsbedingungen der kaufmännischen (nichtjournalistischen) Angestellten der Tages- und Wochenzeitungen vereinbart.

§ 2. Geltungsbereich

Der Vertrag erstreckt sich auf das Gebiet der Republik Österreich und gilt für alle mit der Produktion oder Verwaltung von Tages- und Wochenzeitungen und deren Online- und Nebenausgaben befassten Betriebe ordentlicher und außerordentlicher VÖZ-Mitglieder. Eine Liste aller ordentlichen und außerordentlichen VÖZ-Mitglieder ist im Anhang als „**Anhang A zu § 2**“ dieses Kollektivvertrags enthalten und wird beim Bundeseinigungsamt jährlich aktualisiert hinterlegt¹.

Er erfasst alle nichtjournalistisch tätigen Angestellten² (insbes. kaufmännisch und administrativ tätige sowie im redaktionellen Dienst tätige, soweit sie nicht dem Kollektivvertrag für Journalisten unterliegen) und Lehrlinge, jedoch nicht Werber und Agenten sowie gegen Provision beschäftigte Angestellte und Anzeigenwerber aller Art, soweit sie nicht hauptberuflich Beschäftigte des Verlages sind, und Feriapraktikanten.

Sonderbestimmung Transport/Logistik zu § 2 des Kollektivvertrags: Allgemeines / Geltungsbereich

- 1. Im Anwendungsbereich der Sonderbestimmungen für den Bereich Transport/Logistik (nachfolgend: „Sonderbestimmungen Transport/Logistik“) bezeichnet „Kollektivvertrag“ den Kollektivvertrag für die kaufmännischen (nichtjournalistischen) Angestellten der Tages- und Wochenzeitungen.*
- 2. Die Sonderbestimmungen Transport/Logistik gelten für alle dem Geltungsbereich des Kollektivvertrags unterliegenden Angestellten, welche gänzlich oder überwiegend im Bereich Transport/Logistik beschäftigt sind.*
- 3. Der Bereich Transport/Logistik umfasst die Angestellten in der Außendienstorganisation im Bereich Einzelhandel, Hauszustellung, SB (Selbstbedienungstaschen) und Kolportage, einschließlich der Linienvorgesetzten der Außendienstmitarbeiter. Nicht erfasst sind Angestellte gem. Pkt. 2., deren Tätigkeit keinen unmittelbaren Bezug zur Außendienstorganisation aufweist (Administration wie z.B. Verwaltung und Verrechnung).*
- 4. Soweit zu Bestimmungen des Kollektivvertrags keine Sonderbestimmung Transport/Logistik Abweichendes vorsieht, gelten die allgemeinen Bestimmungen des Kollektivvertrags. Die zum Stichtag des Inkrafttretens der Sonderbestimmungen bestehenden Übergangsbestimmungen und Regelungen für (wieder)eingegliederte Angestellte sind auf die den Sonderbestimmungen unterliegenden Angestellten nicht anwendbar.*

¹ Überdies wird eine laufend aktualisierte Fassung der Liste sowohl von der GPA-djp unter der URL www.gpa-djp.at/wbo8 sowie vom VÖZ unter der URL www.voez.at bereitgestellt.

² Vgl. **Anhang B zu § 2**

5. *Wo immer eine Regelung des Kollektivvertrags für die Berechnung von Stundenlöhnen den Divisor 1/160 vorsieht, tritt für Angestellte, die den Sonderbestimmungen unterliegen, an dessen Stelle der Divisor 1/165 (bei einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden).*

§ 3. Allgemeine Dienstvorschriften

Die Regelung des Dienstes erfolgt durch die Verwaltung. Innerhalb der einzelnen Abteilungen obliegen den Abteilungsleitern nach den Weisungen der Verwaltung die zweckmäßige und gerechte Verteilung, die Beaufsichtigung der Arbeit und die Überwachung des dienstlichen Verhaltens der Angestellten. Das Recht der Verwaltung, in jedem Einzelfall entscheidend einzugreifen, wird hierdurch nicht berührt.

Die Verwaltung ist berechtigt, Angestellte ohne Kürzung des Ist-Gehaltes von einer in die andere Abteilung zu versetzen. Jede Versetzung eines Arbeitnehmers kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen werden. Dem versetzten Arbeitnehmer sind die neuen Rechte und Pflichten inkl. der Gehaltsdisposition in einem neuerlich ausgestellt Dienstzettel zu übermitteln.

Der Abteilungsleiter oder sein von der Verwaltung bestimmter Vertreter hat dafür zu sorgen, dass das ihm unterstellte Personal nachweislich von allen allgemeinen und besonderen Verfügungen der Verwaltung Kenntnis erhält, die zur Erfüllung der Dienstobliegenheiten nötig sind. Ebenso obliegt es den genannten Organen, dem Personal alle im Interesse des Dienstes erforderlichen und zweckdienlichen Aufklärungen und Unterweisungen zu geben.

§ 4. Pflichten der Angestellten

Jeder Angestellte ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten so zu verrichten, wie es die Natur der Geschäfte und das Interesse des Unternehmens erfordern, soweit es in seinen Kräften steht, das Unternehmen zu fördern und es vor Schaden zu bewahren.

Im Parteienverkehr wird dem Angestellten die größte Zuvorkommenheit und Höflichkeit zur Pflicht gemacht. Dieselbe Verpflichtung zu höflichem und gefälligem Verhalten gilt auch für den Verkehr der Angestellten untereinander.

Die Abteilungsleiter haben ihre Anordnung in höflicher und ruhiger Art zu treffen und sich bei etwa notwendigen Rügen jeder Schroffheit zu enthalten.

Bei der Beurteilung von Leistungen, bei der Abgabe von Begutachtungen über Befähigung und Verhalten des Angestellten sowie bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen haben die Abteilungsleiter besondere Gewissenhaftigkeit und Unparteilichkeit zu beachten.

Inner- und außerhalb des Dienstes hat jeder Angestellte das Geschäftsgeheimnis unbedingt und sorgfältig zu wahren. Jede absichtliche oder grobfahrlässige Verletzung des Dienstgeheimnisses berechtigt den Dienstgeber zur fristlosen Entlassung des Angestellten.

Ist ein Angestellter durch Erkrankung oder aus einem anderen triftigen Grunde verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er hiervon unverzüglich seinem Abteilungsleiter Mitteilung zu machen. Dieser hat die Meldung an die Verwaltung weiterzuleiten und gleichzeitig für die Vertretung des Verhinderten durch einen geeigneten Angestellten zu sorgen.

Ist der Abteilungsleiter selbst aus einem der oben angeführten Gründe von der Verrichtung seines Dienstes abgehalten, so hat er für unverzügliche Verständigung der Verwaltung zu sorgen.

Jeder Angestellte ist verpflichtet, die erfolgte Verehelichung oder sonstige Veränderung in seinem Familienstande der Verwaltung unverzüglich anzuzeigen.

Die gleiche Verpflichtung gilt auch für jede Adressenänderung.

Verstöße gegen die Dienstpflichten können von der Verwaltung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durch geeignete Disziplinarmaßnahmen geahndet werden.

§ 5. Gehälter

1. Begriffsbestimmungen

Im nachfolgenden Kollektivvertragstext werden für die Bezüge der Angestellten folgende Begriffsbestimmungen angewendet:

- a) Mindestgrundgehalt: Hierunter ist das Mindestgrundgehalt gemäß Gehaltsordnung zu verstehen.
- b) Kollektivvertragsgehalt: Dieses umfasst das Mindestgrundgehalt und das (die) Quinquennium(en).
- c) Ist-Gehalt: Darunter ist das Kollektivvertragsgehalt und Überzahlungen sowie regelmäßig gewährte Zulagen zu verstehen, jedoch ohne Überstunden, Mehrstunden und Funktionszulagen.

Wenn Überstunden einbezogen werden sollen, ist jeweils zu einem der drei genannten Begriffe der Zusatz „einschließlich Überstunden“ hinzuzufügen.

2. Gehalt

Die gebührenden Mindestgrundgehälter werden durch den Anhang „Anhang zu § 5.2“ (Gehaltsordnung) geregelt.

Bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren sind Vordienstzeiten, die in anderen Dienstverhältnissen zugebracht wurden, bei Beginn des Dienstverhältnisses anzurechnen, wenn diese Dienstzeiten als Angestellte(r) in einem Zeitungs-(Buch-)Verlag oder in einem graphischen Unternehmen zugebracht wurden und im Einzelnen mindestens sechs Monate gedauert haben.

Wenn das Dienstverhältnis als kaufmännischer Angestellter wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, ist die in anderen Dienstverhältnissen zugebrachte Dienstzeit als Angestellter, sofern sie mindestens 6 Monate gedauert hat, sowie eine als Arbeiter im gleichen Unternehmen verbrachte Dienstzeit bis zum Gesamtausmaß von 3 Jahren anzurechnen.

Präsenzdienstzeit nach 1945 gilt als Vordienstzeit, jedoch nur bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten.

Als Nachweis von Vordienstzeiten gilt deren ausdrückliche Erwähnung in einem vorangegangenen Dienstvertrag, in einem Anstellungsbrief oder in anderer ähnlicher konkreter Form. Ein über dem

Kollektivvertrag liegendes Gehalt stellt keinen Beweis für eine bereits erfolgte Anrechnung von Vordienstzeiten dar.

Die Anrechnung von Vordienstzeiten gilt nur für das Quinquennium.

Der Angestellte hat Anspruch auf das seiner Verwendung entsprechende Kollektivvertragsgehalt.

Die Bezahlung des Gehaltes hat monatlich im Vorhinein am ersten Tag des Monats zu erfolgen. Ist dieser Tag kein Banktag, erfolgt die Auszahlung am letzten, diesem Tag vorausgehenden Banktag. Soweit es sich um ein auf maximal drei Monate befristetes oder ein Dienstverhältnis auf Probe handelt, kann die Auszahlung auch im Nachhinein vorgenommen werden.

Übergangsbestimmung:

Vor Inkrafttreten dieses Vertrages erfolgte Einreihungen in Verwendungsgruppen bleiben, sofern sie für den Angestellten günstiger sind, unberührt und werden entsprechend der Umstufungsregelung laut Punkt 1. der Übergangsbestimmungen laut Gehaltsordnung in das neue Tätigkeitsgruppen-Schema übergeführt.

3. Quinquennien

Dem Angestellten gebührt bei ununterbrochenem Dienst im gleichen Unternehmen jeweils nach vollendetem 1., 2., 3. und 4. Dienstjahr (unter Berücksichtigung der unter Punkt 2 genannten Vordienstzeiten) eine 2%ige Erhöhung des Ist-Gehaltes (gesplittetes Quinquennium). Danach gebühren drei weitere Quinquennien in Form einer jeweils 6%igen Erhöhung des Ist-Gehaltes. Diese weiteren Quinquennien sind nach zehnjährigem, fünfzehnjährigem und nach zwanzigjährigem ununterbrochenem Dienst (unter Einbeziehung angerechneter Vordienstzeiten) fällig.

Als Anfallstag für ein Quinquennium gilt jeweils der erste Tag des Anfallsmonats. Bei Tarifierhöhungen ist neben der Erhöhung des Mindestgrundgehalmes jeweils auch die Summe aller bisherigen Quinquennienbeträge um denselben Prozentsatz und ab dem gleichen Datum wie das Mindestgrundgehalt zu erhöhen.

Übergangsbestimmung für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2012 begonnen hat:

Hat ein Angestellter vor dem 1.1.2012 bereits vier oder mehr, jedoch noch nicht sieben Quinquennien erhalten, gebührt ihm ein weiteres Quinquennium. Ist dieses Quinquennium sein fünftes, so beträgt die Höhe 6%, ist es sein sechstes oder siebtes Quinquennium, so beträgt die Höhe 4 % des Ist-Gehaltes.

Übergangsbestimmung für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat:

Für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat, gelten überdies auch für die vier regulären Quinquennien abweichende Quinquennienhöhen. Soweit der Angestellte diese Quinquennien noch nicht oder nicht zur Gänze erhalten hat, gebühren sie in folgenden Höhen:

- *Das erste, gesplittete Quinquennium gebührt als jährliche Erhöhung des Ist-Gehaltes um 2,5 % jeweils nach Vollendung des ersten, zweiten, dritten und vierten Dienstjahres³.*
- *das zweite Quinquennium in der Höhe von 10 %;*
- *das dritte Quinquennium in der Höhe von 8 %*
- *das vierte Quinquennium in der Höhe von 8 %*

³ Dass das erste, gesplittete Quinquennium zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Kollektivvertragsfassung noch nicht (vollständig) erhalten wurde, ist in Ausnahmefällen, z.B. aufgrund langer und/oder aufeinanderfolgender Karenzzeiten über das Ausmaß der Anrechenbarkeit als von Karenzzeiten gemäß § 6 des Kollektivvertrages hinaus, denkbar.

4. Gegen Provision beschäftigte Angestellte

Gegen Provision beschäftigten Angestellten ist vom Verlag ein Mindestgrundgehalt zu garantieren, welches in der Gehaltsordnung festgesetzt wird. Auf das garantierte Mindestgrundgehalt können Prämien oder Provisionen angerechnet werden (siehe § 18).

Als Basis der Berechnung der Quinquennien dient nur das garantierte Mindestgrundgehalt. Die Quinquennien erhöhen das garantierte Mindestgrundgehalt.

5. Ferialpraktikanten

Ferialpraktikanten erhalten als Entgelt 75 % des Mindestgrundgehaltes der Tätigkeitsgruppe „ZT“ im 1. Dienstjahr.

§ 6. Anrechnung von Karenzzeiten

Beansprucht ein/e Angestellte/r ab 1.1.2012 Karenz im Sinne des § 15 ff MSchG bzw. § 2 ff VKG und tritt sie/er den Dienst unmittelbar danach wieder an, erhält sie/er derartige Karenzzeiten bis zu einem Gesamtausmaß von 22 Monaten für die Bemessung folgender Ansprüche angerechnet:

- a) Urlaubsausmaß (§ 11, Pkt. 1),
- b) Dauer des Krankenentgeltanspruches (§ 12, Pkt. 1),
- c) Kündigungsfrist des Arbeitgebers,
- d) Abfertigung (§§ 13, 15),
- e) Quinquennien (§ 5),
- f) KV-Erhöhungen.

Übergangsbestimmung:

Im obigen Sinne anrechenbare Karenzzeiten zwischen dem 1.6.1979 und dem 31.12.2011 sind bis zu einem Gesamtausmaß von 12 Monaten anrechenbar.

§ 7. Kostenentschädigungen

1. Dienstreisen

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

a) Fahrtauslagen

Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn, Flug, etc.) werden die notwendigen Fahrtkosten vergütet.

Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden die Kilometersätze der Reisegebührenvorschrift der vergleichbaren Bundesbediensteten vergütet, vorausgesetzt, dass die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges bzw. des zu vergütenden Kilometersatzes mit dem Dienstgeber fallweise oder für ständig vereinbart ist. Dienstwagen müssen insassenunfallversichert sein.

b) 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.

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

bb) 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.

c) Freiwillige Trinkgelder

Freiwillige Trinkgelder und dergleichen sind in den Vergütungssätzen enthalten.

d) Studienreisen

Für Studienreisen (Reisen längerer Dauer, die der fachlichen Ausbildung dienen) ist jeweils vor Antritt der Reise einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Angestelltem festzulegen, welche Vergütungen gewährt werden.

2. Trennungskosten

Bei Beorderung an einen anderen Arbeitsort:

Angestellten mit eigenem Haushalt ist zur Abgeltung der Mehrkosten für doppelte Haushaltsführung während einer Beorderung 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 Beorderung zur Dienstleistung an einen anderen Ort bis zur Dauer von vier Wochen wird eine Aufwandsvergütung gemäß Punkt 1) b) dieses Paragraphen geleistet. Dauert eine solche Beorderung mehr als vier Wochen, gelten ab Beginn der fünften Woche 50 % dieser Aufwandsvergütung. Die Regelung gem. Punkt 1) bb) dieses Paragraphen bleibt hiervon unberührt.

3. Gegen Provision beschäftigte Angestellte

Die Kostenentschädigungen sind schriftlich zu vereinbaren; wenn keine Vereinbarung vorliegt, bestehen die Vergütungsansprüche gem. § 26 Z 4 EStG.

Sonderbestimmung Transport/Logistik zu § 7 des Kollektivvertrags: Kostenentschädigungen

§ 7 des Kollektivvertrags ist nicht anwendbar. Stattdessen gilt folgendes:

Für die Inanspruchnahme eigener Kraftfahrzeuge werden 2/3 der Kilometersätze der Reisegebührenvorschrift der vergleichbaren Bundesbediensteten vergütet, vorausgesetzt, dass die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges mit dem Dienstgeber fallweise oder für ständig vereinbart ist. Dienstwagen müssen insassenunfallversichert sein.

§ 8. Arbeitszeit

1. Die normale Arbeitszeit ohne Pausen beträgt wöchentlich 37 Stunden.
2. Innerhalb der Arbeitswoche ist die Arbeitszeit so zu verteilen, dass der Dienst an Samstagen spätestens um 13.00 Uhr endet, sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vereinbart wird.
3. Punkt 2. gilt nicht für die von § 19a erfassten Promotoren sowie Angestellte in Kundendienstabteilungen (z.B. Callcenter), wenn diese nach dem Arbeitsruhegesetz (ARG) und/oder einer ARG-Verordnung zulässige Tätigkeiten verrichten.
4. Der 24. und der 31. Dezember sind dienstfrei. Die Ansetzung von Journaldiensten an diesen Tagen ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig. Journaldienste am 24. und am 31. Dezember sind mit einem 50%igen Zuschlag zum Normalstundensatz zu vergüten.

Sonderbestimmung Transport/Logistik zu § 8 des Kollektivvertrags: Arbeitszeit im Bereich Transport/Logistik

§ 8 des Kollektivvertrags ist nicht anwendbar. Stattdessen gilt folgendes:

1. *Die normale Arbeitszeit ohne Pausen beträgt wöchentlich 38 Stunden.*
2. *Die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche unterliegt den arbeitszeitrechtlichen Gesetzesvorgaben (AZG, ARG, ARG-VO), die Einschränkungen in § 8 des Kollektivvertrags gelten nicht. Arbeit an Sonntagen ist zulässig, soweit nach dem ARG oder der ARG-VO zulässige Sonntagsarbeit verrichtet wird.*
3. *Die Arbeitszeit ist auf max. 6 Tage pro Woche zu verteilen, wobei Sonn- und Feiertage tunlichst arbeitsfrei sind, sofern nicht die Tätigkeit (z.B. Sonntags-SB) anderes erfordert.*
4. *Wird am 24. und am 31. Dezember nach 12.00 Uhr gearbeitet, so gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 50% zum Normalstundensatz.*

§ 9. Angeordnete Überstunden und Sonderleistungen

a) Überstunden

Für über die Verpflichtung gemäß § 8 hinaus geleisteten Arbeitsstunden gilt folgendes:

Für Vollzeitbeschäftigte sind zusätzliche Arbeitsstunden bis zum Ausmaß der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (§3 Arbeitszeitgesetz (AZG), derzeit 40 Stunden) zuschlagsfrei mit 1/160 des Ist-Gehaltes (ohne Nachtzuschlag) pro Stunde abzugelten. Zuschlagsfreie zusätzliche Arbeitsstunden können pauschaliert abgegolten werden. Darüber hinausgehende angeordnete Arbeitsstunden (Überstunden) werden wie folgt entlohnt:

Überstundengrundlohn ist 1/148 des Ist-Gehaltes (ohne Nachtzuschlag). Überstunden an Wochentagen werden mit einem Zuschlag von 50%, Nachtüberstunden an Wochentagen sowie Sonn- und Feiertagsüberstunden mit einem Zuschlag von 100% zum Überstundengrundlohn entlohnt.

Bei Angestellten in Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden vor, wenn die für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzte tägliche bzw. gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Übergangsbestimmung:

Für Angestellte, die bereits vor dem 1.1.2012 diesem Kollektivvertrag angehörten, gebührt bis zum 1.1.2015 die Überstundenentlohnung bereits für angeordnete Mehrarbeit ab der 38. Wochenstunde.

b) Nachtarbeit

Wenn ein Teil der Arbeitszeit in die Nachtzeit fällt, so gebührt ein Nachtzuschlag in der Höhe von 50% auf diese Stunden. Für die Berechnung dieses Nachtzuschlags wird als Basis $\frac{1}{160}$ des Ist-Gehalts bestimmt. Eine Pauschalierung des Nachtzuschlages ist zulässig. Nachtzeit ist die Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr, für Angestellte in Kundendienst-Abteilungen (z.B. Call Center) die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr.

c) Sonn- und Feiertagsarbeit

Für die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100%. Für die Berechnung dieses Zuschlags wird als Basis $\frac{1}{160}$ des Ist-Gehalts bestimmt. Angestellten in Kundendienst-Abteilungen gebührt für die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen anstelle des zuvor genannten Zuschlags ein Zuschlag laut jeweils gültiger Mindestgrundgehaltstabelle pro Stunde.

Treffen mehrere Ansprüche auf Zuschläge zusammen, gebührt nur der jeweils höchste.

d) Mankogeld

für Kassiere beträgt 2 %, für Hauptkassiere 3 % des letzten Ist-Gehaltes. Das Mankogeld von 2 % ist auch für Inkassanten und Angestellte mit vorwiegender oder ständiger Kassengebarung zu gewähren.

e) Ansprüche

auf Abgeltung geleisteter Überstunden und Sonderleistungen sind bis spätestens zum Ablauf des der Leistung folgenden vierten Monats beim zuständigen Organ des Unternehmens anzumelden, sonst erlöschen sie.

§ 10. Weihnachtsremuneration⁴

Allen Angestellten ist spätestens am 1. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von 100 % des November-Ist-Gehaltes auszuzahlen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe von 100 % der im November ausgezahlten Lehrlingsentschädigung.

Den während des Jahres eintretenden Angestellten (Lehrlingen) sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

⁴ Die Vertragspartner halten im Wege der Interpretation fest, dass bei der Berechnung der Weihnachtsremuneration eine allfällige Nachtzuschlagspauschale zu berücksichtigen ist.

Der Anspruch auf die volle Weihnachtsremuneration gebührt für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses nach mehr als 5jähriger Beschäftigung⁵ im Unternehmen bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt des Angestellten, ungerechtfertigter Entlassung sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber, ausgenommen der Fall des Übertrittes in den Ruhestand.

Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, gebührt eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von 100 % des November-Ist-Gehaltes.

Gegen Provision beschäftigten Angestellten ist spätestens am 1. November jedes Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von 100 % des garantierten Mindestgrundgehalmtes zu zahlen.

Übergangsbestimmungen:

Die Weihnachtsremuneration für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.1998 begonnen hat, beträgt 150 % des November-Ist-Gehalmtes; für gegen Provision beschäftigte Angestellte 150 % des garantierten Mindestgrundgehalmtes.

Die Weihnachtsremuneration für Angestellte, deren Dienstverhältnis zum 1.1.1998 oder später, jedoch vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt

- *bis 31.12.2009* 150 %
- *1.1.2010 bis 31.12.2011* 140 %
- *1.1.2012 bis 31.12.2013* 130 %
- *1.1.2014 bis 31.12.2015* 120 %
- *1.1.2016 bis 31.12.2017* 110 %
- *ab 1.1.2018* 100 %

des November-Ist-Gehalmtes.

Die Weihnachtsremuneration für gegen Provision beschäftigte Angestellte, deren Dienstverhältnis zum 1.1.1998 oder später, jedoch vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt

- *bis 31.12.2009* 150 %
- *1.1.2010 bis 31.12.2011* 140 %
- *1.1.2012 bis 31.12.2013* 130 %
- *1.1.2014 bis 31.12.2015* 120 %
- *1.1.2016 bis 31.12.2017* 110 %
- *ab 1.1.2018* 100 %

des garantierten Mindestgrundgehalmtes.

Sonderbestimmung Transport/Logistik zu § 10 des Kollektivvertrags Weihnachtsremuneration

§ 10 des Kollektivvertrags ist mit folgender Abweichung anwendbar:

Der Anspruch auf die volle Weihnachtsremuneration gebührt für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses nach mehr als 10jähriger Beschäftigung im Unternehmen bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt des/der Angestellten, ungerechtfertigter Entlassung sowie bei Lösung des

⁵ Mehrere selbstständige Dienstverhältnisse dürfen nicht zusammengerechnet werden.

Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber, ausgenommen der Fall des Übertrittes in den Ruhestand.

§ 11. Urlaub und Urlaubszuschuss⁶

1. Urlaub

Die Dauer des dem Angestellten zu gewährenden jährlichen Urlaubs beträgt

nach 10jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 31 Werktage,
nach 15jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 33 Werktage,
nach 20jähriger Dauer des Dienstverhältnisses 36 Werktage.

Jene *Angestellten*, die zum 31.12.2002 nach dem zu diesem Zeitpunkt in Geltung gestanden habenden Kollektivvertrag bereits 41 Werktage Urlaub erworben haben, behalten diesen Anspruch bei.

Im Übrigen gilt das Urlaubsgesetz.

Angestellte, deren Normalarbeitszeit vorwiegend in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr liegt (mindestens 19 Stunden pro Woche), erhalten für jeden Monat, in dem diese Anspruchsvoraussetzung erfüllt ist, einen zusätzlichen Urlaub von einem Arbeitstag. Von den sich so ergebenden Urlaubstagen ist auf Verlangen des Angestellten mindestens eine Woche als zusammenhängender Urlaub zu gewähren. Ist auf Grund der Arbeitszeiteinteilung die volle kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr zu erbringen, gebührt ein weiterer Urlaub von 6 Arbeitstagen jährlich.

Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erhalten einen zusätzlichen Urlaub von drei Arbeitstagen.

Die Anrechnung der Vordienstzeiten für die Urlaubsbemessung erfolgt gemäß den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und Einführung einer Pflegefreistellung. Zeiten nach § 3 Abs. 2 Ziff. 2 dieses Gesetzes sind - abweichend vom § 3 Abs. 3 - bis zu einem Höchstausmaß von weiteren drei Jahren anzurechnen.

Das Urlaubsentgelt bestimmt sich nach dem Urlaubsgesetz.

Für gegen Provision beschäftigte Angestellte beträgt das Gehalt während des Urlaubs das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate.

⁶ Die Vertragspartner halten im Wege der Interpretation fest, dass bei der Berechnung des Urlaubszuschusses eine allfällige Nachtzuschlagspauschale zu berücksichtigen ist.

Sonderbestimmung Transport/Logistik zu § 11 Pkt. 1 des Kollektivvertrags Urlaub

§ 11 Pkt. 1 des Kollektivvertrags ist nicht anwendbar. Stattdessen gilt folgendes:

Der jährliche Urlaubsanspruch richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Angestellte, bei denen drei oder mehr Stunden der täglichen Normalarbeitszeit in die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr fallen, gebührt über den gesetzlichen jährlichen Urlaubsanspruch hinaus zusätzlicher Urlaub im Ausmaß weiterer 4 Werktage (wertneutrale Umrechnung auf Arbeitstage ist zulässig)⁷.

Liegt die den Urlaubsanspruch erhöhende Verteilung der Arbeitszeit nur während eines Teils des Urlaubsjahres vor, so gebührt der zusätzliche Urlaub im anteiligen Ausmaß, wobei auf ganze Urlaubstage aufzurunden ist. Einzelvertraglich oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung gewährte, über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche sind auf den nach dieser Bestimmung erhöhten Urlaubsanspruch anrechenbar.

2. Urlaubszuschuss

Allen Angestellten und Lehrlingen gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe von 100 % des letzten Ist-Gehaltes (Lehrlingsentschädigung).

Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des gesetzlichen Urlaubs, spätestens jedoch am 1. Juli eines jeden Jahres, fällig. Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist das am jeweiligen 1. Juni gebührende Ist-Gehalt (Lehrlingsentschädigung) zu Grunde zu legen. Überstundenentlohnung ist hierbei nicht einzubeziehen. Ergeben sich zwischen dem Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung des Urlaubszuschusses und dem am 1. Juni gebührenden Gehalt generelle oder individuelle Erhöhungen des Ist-Gehaltes, so ist der Differenzbetrag am 1. Juli zusätzlich zur Auszahlung zu bringen.

Den während des Jahres eintretenden Angestellten (Lehrlingen) sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Der Anspruch auf den vollen Urlaubszuschuss gebührt für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses nach mehr als 5 jähriger Beschäftigung⁸ im Unternehmen bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt des Angestellten, ungerechtfertigter Entlassung sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber, ausgenommen der Fall des Übertrittes in den Ruhestand.

Die Arbeit des Beurlaubten ist ohne besondere Entschädigung von den übrigen Angestellten innerhalb der täglichen Arbeitszeit zu leisten, doch sind Überbelastungen zu vermeiden (siehe Gehaltsordnung, 5. Abs.).

Gegen Provision beschäftigten Angestellten ist spätestens am 1. Juli jedes Kalenderjahres ein Urlaubszuschuss in der Höhe von 100 % des garantierten Mindestgrundgehalmtes zu zahlen.

⁷ Ausgegangen wird, wie im Urlaubsgesetz, von einer Arbeitswoche mit sechs Werktagen. Wertneutrale Umrechnung heißt: Bei Arbeitnehmern mit einer Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche auf weniger 6 Werktage ändert sich im gleichen Verhältnis auch die Anzahl der gebührenden zusätzlichen Urlaubstage. Beispiel: 6-Tagewoche => 4 zusätzliche Urlaubstage; 3-Tagewoche => 2 zusätzliche Urlaubstage.

⁸ Mehrere selbstständige Dienstverhältnisse dürfen nicht zusammengerechnet werden.

Übergangsbestimmungen:

Der Urlaubszuschuss für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.1998 begonnen hat, beträgt 150 % des Juni-Ist-Gehaltes; für gegen Provision beschäftigte Angestellte 150 % des garantierten Mindestgrundgehalmtes.

Der Urlaubszuschuss für Angestellte, deren Dienstverhältnis zum 1.1.1998 oder später, jedoch vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt

- bis 31.12.2009 150 %
 - 1.1.2010 bis 31.12.2011 140 %
 - 1.1.2012 bis 31.12.2013 130 %
 - 1.1.2014 bis 31.12.2015 120 %
 - 1.1.2016 bis 31.12.2017 110 %
 - ab 1.1.2018 100 %
- des Juni-Ist-Gehalmtes.*

Der Urlaubszuschuss für gegen Provision beschäftigte Angestellte, deren Dienstverhältnis zum 1.1.1998 oder später, jedoch vor dem 1.1.2003 begonnen hat, beträgt

- bis 31.12.2009 150 %
 - 1.1.2010 bis 31.12.2011 140 %
 - 1.1.2012 bis 31.12.2013 130 %
 - 1.1.2014 bis 31.12.2015 120 %
 - 1.1.2016 bis 31.12.2017 110 %
 - ab 1.1.2018 100 %
- des garantierten Mindestgrundgehalmtes.*

Sonderbestimmung Transport/Logistik zu § 11 Pkt. 2 des Kollektivvertrags Urlaubszuschuss

§ 11. Pkt. 2 des Kollektivvertrags ist mit folgender Abweichung anwendbar:

Der Anspruch auf den vollen Urlaubszuschuss gebührt für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses nach mehr als 10jähriger Beschäftigung im Unternehmen bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt des Angestellten, ungerechtfertigter Entlassung sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber, ausgenommen der Fall des Übertrittes in den Ruhestand.

§ 11a. Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten, soweit sie diesem Kollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalmte durch 160 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

Vergütungen für Normalarbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen und regelmäßig geleistet werden, sind mit dem Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalmte einzubeziehen (ohne Zuschläge für Nachtarbeit

und Sonn- und Feiertagsarbeit). Hat das Dienstverhältnis noch nicht zwölf Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zu Grunde zu legen.

Für Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich die Weihnachtsremuneration (§ 10) und der Urlaubszuschuss (§ 11) jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurden Weihnachtsremuneration und/oder Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

Übergangsbestimmung:

Sämtliche Übergangsbestimmungen dieses Kollektivvertrages, sowie die Einstufungsbestimmungen der Gehaltsordnung einschließlich der Übergangsbestimmungen und der darin enthaltenen Überzahlungsanrechnungsbestimmungen sind auf teilzeitbeschäftigte Angestellte sinngemäß anzuwenden.

§ 12. Krankheit

1. Ist der Angestellte nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung des Dienstes verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im ersten Dienstjahr laut Angestelltengesetz, in den weiteren Dienstjahren nach folgender Tabelle:

Entgelt festes Monatsgehalt

Bei ununterbrochener Dienstleistung im Unternehmen	Anspruch auf volles Entgelt Monate	Anschließend Anspruch auf 49 % vom Entgelt Monate
im 2. bis 5. Jahr	3	2
im 6. bis 10. Jahr	4	2 1/2
im 11. bis 15. Jahr	5	3
im 16. bis 20. Jahr	5 1/2	3 1/2
im 21. und darüber	6	4

Diese Ansprüche gelten nur insoweit, als dadurch die Bestimmungen des Angestelltengesetzes überschritten werden.

Den Angestellten steht es frei, an Stelle des ihnen auf Grund obiger Tabelle gebührenden vollen Entgeltes das halbe Entgelt auf die doppelte Dauer in Anspruch zu nehmen.

2. Wegen einer im Punkt 1 dieses Paragraphen umschriebenen Dienstverhinderung darf der Angestellte erst gekündigt werden, wenn die Verhinderung folgende Zeiträume übersteigt:
 - im 1. bis 5. Dienstjahr 5 Monate
 - im 6. bis 10. Dienstjahr 10 Monate
 - im 11. bis 15. Dienstjahr 15 Monate
 - nach dem 15. Dienstjahr 18 Monate

Sonderbestimmung Transport/Logistik zu § 12 des Kollektivvertrags Krankheit

§ 12 Pkt. 2 des Kollektivvertrags ist nicht anwendbar. Stattdessen gilt folgendes:

Wegen einer Dienstverhinderung iS § 8 Abs. 1 AngG darf der Angestellte erst gekündigt werden, wenn die Verhinderung folgende Zeiträume übersteigt:

<i>im 6. bis 10. Dienstjahr</i>	<i>5 Monate;</i>
<i>im 11. bis 15. Dienstjahr</i>	<i>10 Monate;</i>
<i>nach dem 15. Dienstjahr</i>	<i>15 Monate.</i>

3. Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Angestellte für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung die im Punkt 1 festgesetzten Zeiträume übersteigt, nur auf die Hälfte des ihm gemäß Punkt 1 gebührenden Entgeltes Anspruch.

Während der Krankheit eines Angestellten ist ohne besondere Entschädigung die Arbeit des Erkrankten von den übrigen Angestellten innerhalb der täglichen Arbeitszeit zu leisten, doch sind Überbelastungen zu vermeiden (siehe Gehaltsordnung, 5. Abs.).

Bei Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, ist die Krankmeldung mit der Bestätigung des Kassenarztes im Nachhinein zu belegen.

Gegen Provision beschäftigten Angestellten ist bei Dienstverhinderung durch Krankheit als Entgelt das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Monate zu zahlen, wobei für diesen Zeitraum angefallene Provisionen und Prämien anzurechnen sind, soweit obige Entgeltfortzahlungsansprüche die gesetzliche volle Entgeltfortzahlungsdauer überschreiten.

§ 13. Sterbefälle

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

Sind zum Zeitpunkt des Ablebens auch keine unterhaltsberechtigten Erben vorhanden, so erhält die gesetzliche Abfertigung der Lebensgefährtin (die Lebensgefährtin). Lebensgefährtin (Lebensgefährtin) ist, wer mit dem Angestellten bis zu dessen Tod durch mindestens drei Jahre hindurch in einer in wirtschaftlicher Hinsicht gleich einer Ehe eingerichteten Haushaltsgemeinschaft gelebt hat.

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

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

- 2) Der Witwe (dem Witwer) gebührt jedoch unter allen Umständen die oben festgesetzte Zuwendung, wenn:
 - a) der Tod des Angestellten die Folge eines nach der Eheschließung erlittenen Betriebsunfalls ist;
 - b) in der Ehe ein Kind bereits geboren wurde oder die Witwe sich zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten im Zustand der Schwangerschaft befunden hat;
 - c) wenn die Ehe, wann immer, geschlossen wurde, um ein außereheliches Kind zu legitimieren.

3. Die gebührende Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Entgeltes nicht übersteigt, bei Eintritt des Todesfalles fällig, der Rest wird vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe je eines Ist-Gehaltes ausgezahlt. Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Verlages erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.

§ 14. Kündigung von Dienstverhältnissen

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es seitens des Dienstgebers unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung zum Monatsletzten gelöst werden.

Übergangsbestimmung:

Dienstverhältnisse, die spätestens zum 31.12.2002 abgeschlossen wurden, können seitens des Dienstgebers nur durch Kündigung per Kalenderviertel gelöst werden.

§ 15. Abfertigung

Die Abfertigung gebührt gemäß Betrieblichem Mitarbeitervorsorgegesetz (BMSVG) in der jeweils geltenden Fassung.

Übergangsbestimmungen:

1. Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und gemäß BMSVG im dem bis zum 31.12.2002 geltenden Abfertigungsrecht verblieben sind, gelten bis einschließlich 31.12.2017 die nachstehenden Bestimmungen:

Bis zur Vollendung des 5. Dienstjahres gebührt die Abfertigung gemäß Angestelltengesetz (nach dreijährigem ununterbrochenen Dienstverhältnis zwei Monatsentgelte, nach fünfjährigem ununterbrochenen Dienstverhältnis drei Monatsentgelte).

Das Ausmaß der Abfertigung ab dem vollendeten 6. Dienstjahr beträgt:

<i>Vollendete Dienstjahre:</i>	<i>Monatsentgelte:</i>
6	3,2
7	3,4
8	3,6
9	3,8
10	4,0

11	4,6
12	5,2
13	5,8
14	6,4
15	7,0
16	7,6
17	8,2
18	8,8
19	9,4
20	10,0
21	10,8
22	11,6
23	12,4
24	13,2
25	14,0

Nach insgesamt 25 vollendeten Dienstjahren erfährt der Abfertigungsanspruch laut obiger Staffel keine Erhöhung.

- 2. Angestellte, deren Anspruch auf Abfertigung ab 1.1.2018 entsteht, haben Anspruch in Höhe jener Anzahl von Monatsentgelten, die sie bis einschließlich 31.12.2017 erworben haben, mindestens aber in Höhe des Anspruchs nach dem Angestelltengesetz.*
- 3. Bei gegen Provision beschäftigten Angestellten werden die gegenüber dem Angestelltengesetz gewährten zusätzlichen Entgelte auf Grund des garantierten Mindestgrundgehältes berechnet.*
- 4. Sollten Angestellte bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in Folge Übertrittes in den Ruhestand ihr Dienstverhältnis gegenüber dem Dienstgeber kündigen, dann erhalten sie die ihnen gebührende Abfertigung, wenn der Anspruch auf einen Ruhegenuss von der Sozialversicherung z. B. durch Akontierung anerkannt wird und wenn auf Grund des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Abfertigung gegeben ist.*
- 5. Wenn ein/e Angestellte/r bei Inanspruchnahme einer 12 Monate dauernden Karenz im Sinne des MSchG (VKG) bis spätestens neun Monate nach der Entbindung oder bei Inanspruchnahme einer länger als 12 Monate dauernden Karenz bis spätestens 15 Monate nach der Entbindung (nach dem Termin der Adoption eines Kindes unter sechs Jahren) erklärt, der Kindesgeburt (Adoption) wegen das Dienstverhältnis aufzulösen, erwirbt sie (er) den Anspruch auf Abfertigung, welche 14 Tage danach fällig wird. Der Tag der Erklärung gilt als Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses.*
- 6. Abfertigungsansprüche bis zu 6 Monatsentgelten sind mit dem Ende der Kündigungsfrist zahlbar. Der Rest wird in Monatsentgelten, beginnend mit dem 4. Monat nach Ablauf des Dienstverhältnisses, fällig. Sollten es die finanziellen Verhältnisse des Verlages erlauben, so ist die gesetzliche Abfertigung mit Ablauf des Dienstverhältnisses zur Gänze fällig.*

Sonderregelung für wiedereingegliederte Angestellte

Die Übergangsbestimmungen zu § 15 gelten abweichend von § 22a auch für wiedereingegliederte Angestellte.

Wiedereingegliederte Angestellte sind Angestellte, auf welche dieser Kollektivvertrag nach dem 1.1.2012 zur Anwendung gelangt soweit diese in der Vergangenheit schon einmal diesem

Kollektivvertrag angehört und deren unmittelbar nachfolgendes, einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Beschäftigungsverhältnis durchgehend bis zum nach dem 1.1.2012 gelegenen Zeitpunkt der neuerlichen Angehörigkeit zu diesem Kollektivvertrag andauerte.

Abweichend von § 22a gilt die kollektivvertragliche Übergangsbestimmung zur Abfertigung für wiedereingegliederte Angestellte. Das heißt: Diese Angestellten haben Anspruch auf die erhöhte Abfertigung Alt gem. KV (für Eingegliederte, die nicht „wiedereingegliedert“ im obigen Sinne sind, gilt im Falle eines vor dem 1.1.2003 begründeten durchgehenden DVs die Abfertigung Alt nach Angestelltengesetz).

§ 16. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines Ist-Gehaltes in folgendem Ausmaße zu gewähren (eingetragene Partnerschaften werden wie Ehen behandelt):

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
beim Tod des Ehegatten (-gattin)	3 Arbeitstage
beim Tod des Lebensgefährten(Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem (der) Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Tod der Eltern	3 Arbeitstage
beim Tod eines Kindes	3 Arbeitstage
beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushalts	2 Arbeitstage
bei Neugründung eines eigenen Haushalts	2 Arbeitstage
bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin	2 Arbeitstage
beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern sowie bei Ehelichung der Eltern bzw. Wiederverehelichung von Eltern	1 Arbeitstag

Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 17. Jubiläumsgelder

1. Diese Bestimmung gilt für:
 - a) Angestellte, die vor dem 1.1.2012 diesem Kollektivvertrag angehört; sowie
 - b) Angestellte, auf welche dieser Kollektivvertrag nach dem 1.1.2012 zur Anwendung gelangt soweit diese in der Vergangenheit schon einmal diesem Kollektivvertrag angehört und deren unmittelbar nachfolgendes, einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Beschäftigungsverhältnis durchgehend bis zum nach dem 1.1.2012 gelegenen Zeitpunkt der neuerlichen Angehörigkeit zu diesem Kollektivvertrag andauerte.

2. Sofern zum 1.1.2003 die 20jährige Betriebszugehörigkeit noch nicht erreicht wurde, gilt: Das Jubiläumsgeld beträgt
bei 20jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Ist-Gehalt,
bei 30jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Ist-Gehälter,
bei 35jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Ist-Gehälter.

Bei Bestehen innerbetrieblicher Vereinbarungen betreffend die Auszahlung von Jubiläumsgeldern zwischen der Vollendung der 20jährigen und der 35jährigen Betriebszugehörigkeit sind die daraus resultierenden Beträge bis zur Höhe des bei 30jähriger Betriebszugehörigkeit laut Kollektivvertrag betragenden Jubiläumsgeldes auf dieses anzurechnen.
3. Sofern zum 1.1.2003 das Jubiläumsgeld bei 20jähriger Betriebszugehörigkeit bereits angefallen ist, gilt: Das Jubiläumsgeld beträgt⁹
bei 35jähriger Betriebszugehörigkeit 2,5 Ist-Gehälter,
bei 40jähriger Betriebszugehörigkeit 3,5 Ist-Gehälter.
4. Bei gegen Provision beschäftigten Angestellten wird obiges Jubiläumsgeld auf Basis des garantierten Mindestgrundgehaltes gewährt.
5. Für Angestellte gemäß Punkt 1.b) wird die Betriebszugehörigkeit ab Konzerneintritt gerechnet.

§ 18. Allgemeine Bestimmungen

Bestehende günstigere, über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 19. Bestimmungen für Lehrlinge

Für Lehrlinge gelten die folgenden Bestimmungen nur in dem Umfange, der nachstehend festgesetzt wird.

Verlagslehrlinge dürfen nur zu Arbeiten herangezogen werden, mit denen ein Lehr- und Ausbildungsziel verbunden ist.

Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigungen siehe Gehaltsordnung. Bestimmungen bezüglich Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss siehe § 10 und § 11 dieses Kollektivvertrages. Für die Dauer und unter der Bedingung der entsprechenden Lehrbetriebsförderungen erhalten Lehrlinge bei bestandener Lehrabschlussprüfung eine einmalige Prämie von EUR 300,-, bei mit gutem Erfolg / mit Auszeichnung bestandem Lehrabschluss EUR 450,-.

Die dreijährige Lehrzeit wird bei einem im Anschluss an die Lehrzeit eingegangenen Angestelltenverhältnis im selben Betrieb nach Vollendung der gesetzlichen Behaltezeit (§ 18 BAG) für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, als Vordienstzeit angerechnet.

⁹ Bei Bestehen innerbetrieblicher Vereinbarungen betreffend Jubiläumsgelder sind die daraus resultierenden Beträge zur Hälfte anrechenbar.

Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er dies dem Angestellten spätestens sechs Wochen vor dem Ende der Behaltezeit mitzuteilen, andernfalls das Dienstverhältnis mit diesem Zeitpunkt zu einem unbefristeten wird.

Übergangsbestimmung:

Für Lehrlinge, die bereits vor dem 1.1.2012 diesem Kollektivvertrag angehörten, gilt weiterhin eine Behaltezeit von einem Jahr.

§ 19a Sonderbestimmungen für fallweise und für befristet geringfügig beschäftigte Promotoren

1. *Für fallweise im Sinne des § 471b ASVG (vgl. Pkt. 2) beschäftigte Promotoren sowie für geringfügig beschäftigte Promotoren, die innerhalb eines Kalenderhalbjahres nicht mehr als 2 Monate beschäftigt werden, gilt:*

Abweichend von § 9.b gebührt an Wochentagen für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr ein Nachtzuschlag von 10%, für Nachtarbeit (22.00 Uhr bis 6.00 Uhr) an Sonn- und Feiertagen von 20%. Für Sonn- und Feiertagsarbeit zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr beträgt der Zuschlag abweichend von § 9.c 10%. Im Übrigen richtet sich die Berechnung der Zuschläge nach § 9.

Abweichend von § 5.2 erfolgt die Abrechnung monatlich im Nachhinein.

2. *Nur für fallweise beschäftigte Promotoren im Sinne des § 471b ASVG (unregelmäßige Abfolge der einzelnen Beschäftigungen; Dauer der einzelnen Beschäftigungen jeweils kürzer als eine Woche) gilt weiters:*
 - a) *Anstelle der Sonderzahlungen gebührt fallweise beschäftigten Promotoren auf jede gearbeitete Stunde ein Zuschlag von 16,66%.*
 - b) *Fallweise beschäftigte Promotoren haben Anspruch auf Gewährung des der Beschäftigungsdauer entsprechend aliquotierten Jahresurlaubs. Dieser Anspruch darf im laufenden Beschäftigungsverhältnis nicht in Geld abgegolten werden; zugunsten des Arbeitnehmers ist auch stundenweiser Urlaubsverbrauch zulässig. Der Urlaubsantritt erfordert gemäß § 4 Abs. 1 Urlaubsgesetz Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.*
 - c) *Wurde der während des einzelnen Beschäftigungsverhältnisses entstandene Urlaub nicht zur Gänze konsumiert, besteht gesetzlich Anspruch auf Urlaubersatzleistung. Wurden keine Überstunden geleistet und blieb der Urlaub zur Gänze unkonsumiert, so beträgt die Urlaubersatzleistung derzeit für jede gearbeitete Stunde 9,62% des Stundenlohns.*
 - d) *Ein Anspruch auf Quinquennien (§ 5.3) besteht nicht.*

§ 20. Bildschirmarbeit

Es gilt § 67 ff des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG).

Wenn die Benützung spezieller Brillen für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, übernimmt das Unternehmen jene Kosten, die über die von der Krankenkasse getragenen Leistungen hinausgehen.

§ 21. Dienstzettel²⁰

Dem Angestellten ist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung des Arbeitsvertragsinhaltes im Sinne des §2 AVRAG („Dienstzettel“) auszuhändigen. In diesem ist das Entgelt wie im Musterdienstzettel gem. Anhang „Anhang zu § 21“ aufzuschlüsseln. Bei jeder individuellen Änderung der Bezüge ist dem Angestellten ein neuer Dienstzettel auszuhändigen.

§ 22. Differenzanspruch bei Ausgliederung sowie Austritt aus dem VÖZ

1. Differenzanspruch („Rucksackregelung“)

Soweit

- a) die Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages auf eine/n Angestellte/n durch **Betriebsübergang** (§§ 3, 4 AVRAG) erlischt oder
- b) das Dienstverhältnis eines/einer Angestellten, 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 Arbeitgeber 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 zu verlagsnahen Tätigkeiten des/der Angestellten mit sich bringt und
 3. es dabei nicht zu einer Erstreckung des Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages auf den neuen Arbeitgeber gemäß § 8 Z 2 ArbVG kommt,

ist der bisherige Arbeitgeber für die Dauer des neuen Arbeitsverhältnisses sowie für die Dauer aller folgenden Arbeitsverhältnisse, auf welche die zuvor genannten Kriterien zutreffen (entweder ein weiterer Betriebsübergang nach a) oder die in b) aufgezählten Kriterien), verpflichtet, den/die Angestellte/n monatlich wirtschaftlich so zu stellen, wie er bei fortgesetzter Anwendbarkeit dieses Kollektivvertrages stünde.

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

2. Austritt aus dem VÖZ (pauschalierte Differenzanspruchsabgeltung)

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

²⁰ In allen Betrieben, in denen ein Betriebsrat installiert ist, ist diesem rechtzeitig eine Kopie des Dienstzettels auszuhändigen.

- a) Arbeitnehmer in aufrechtem Dienstverhältnis zum austretenden ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliedsbetriebes (Arbeitgeber) haben Anspruch auf die einmalige Leistung eines vierfachen, für jeden Angestellten individuell gemäß Punkt 1. zu berechnenden fiktiven Jahresdifferenzanspruches. Zur Berechnung des fiktiven Jahresdifferenzanspruches ist jener KV heranzuziehen, welcher aufgrund des überwiegend ausgeübten Gewerbes des Arbeitgebers anzuwenden wäre, wenn der Arbeitgeber nicht diesem Kollektivvertrag unterliegen würde. Wäre aufgrund des überwiegend ausgeübten Gewerbes kein Kollektivvertrag anzuwenden, so ist der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting heranzuziehen.
- b) Differenzanspruchsberechtigte ehemalige Arbeitnehmer des austretenden ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliedsbetriebes (Arbeitgeber) haben Anspruch auf einmalige Leistung des vierfachen Jahresdifferenzanspruches (Abgeltung für das Erlöschen der Rucksackregelung gem. Punkt 1.).

§ 22a. Übergangsbestimmungen

Die im Kollektivvertrag enthaltenen Übergangsbestimmungen gelten ausschließlich für Angestellte, 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 kfm. Angestellte bei Tageszeitungen bzw. für kfm. Angestellte bei österreichischen Wochenzeitungen beschäftigt wurden.

Festgehalten wird, dass diese Regelung auch der Klarstellung des von den Parteien bei Abschluss des am 1.1.2012 in Kraft getretenen Kollektivvertrags normativ Gewollten dient.

§ 23. Schiedsgericht

Alle aus diesem Kollektivvertrag sich ergebenden Streitfälle unterliegen der Entscheidung eines Schiedsgerichtes von folgender Zusammensetzung:
zwei Vertreter des Verbandes Österreichischer Zeitungen, zwei Vertreter der Gewerkschaft, die insgesamt den im Streite befindlichen Unternehmen fernzustehen haben.

Bei Streitigkeiten vermögensrechtlicher Natur steht den Parteien die Anrufung des zuständigen Gerichtes frei.

§ 24. Gültigkeitsdauer

Der Kollektivvertrag (Mantelbestimmungen) tritt am 1.1.2012 in Kraft und ist vor dem 1.1.2020 nicht kündbar. Wird er nicht von einem der Vertragspartner 6 Monate vor Ablauf dieses Termins gekündigt, so verlängert sich die Geltungsdauer auf unbestimmte Zeit. Eine Kündigung ist dann jeweils zum Ende eines Quartals unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten durch jeden der Vertragspartner möglich. Einvernehmliche Abänderungen sind uneingeschränkt möglich.

Die Vereinbarung über die Mindestgrundgehälter lt. Gehaltsordnung kann unter Einhaltung einer vorhergehenden einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsende gekündigt werden.

Die Kündigung hat jeweils mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

Wien, am 30. Juni 2011

(zuletzt geändert durch Zusatzvereinbarung vom 17. Juni 2015 und Punktation vom 30. Jänner 2015)

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Thomas KRALINGER
Präsident

Mag. Gerald GRÜNBERGER
Geschäftsführer

Mag. Wolfgang BERGMANN
Vorsitzender KV-Board

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier

Wolfgang KATZIAN
Vorsitzender

Alois BACHMEIER
Stv. Bundesgeschäftsführer

WIRTSCHAFTSBEREICH DRUCK, KOMMUNIKATION, PAPIERVERARBEITUNG

Alois FREITAG
stv. Wirtschaftsbereichs-Vorsitzender

Mag.^a Judith REITSTÄTTER
Wirtschaftsbereichssekretärin

ANHANG A ZU § 2

Liste ordentlicher und außerordentlicher VÖZ-Mitglieder (Stand 01.01.2016)

Ordentliche Mitglieder:

"Welt der Frau" Verlags GmbH.
Agrar Media Verlags GmbH. (Österreichische BauernZeitung)
Agrar-Post-Verlag Dr. Bruno Müller GmbH.
AGRO Werbung GmbH (Österr. BauernZeitung OÖ)
ARBÖ, Auto- Motor- und Radfahrerbund Österreichs, Bundesorganisation (Freie Fahrt)
BVZ - Burgenländische Volkszeitung GmbH
Der Standard Verlagsgesellschaft m.b.H.
Die Furche Zeitschriften-Betriebs-Gesellschaft mbH & Co KG
Die Presse Verlagsgesellschaft mbH & Co KG
Falter Zeitschriften Gesellschaft m.b.H.
FinanzMedienVerlag GmbH. (Börsen-Kurier)
FPÖ - Freiheitliche Partei Österreichs (Neue Freie Zeitung)
Gruner + Jahr Verlagsges. mbH (Eltern, Geo, Schöner Wohnen)
Kirchenblatt für die Diözese St. Pölten
KirchenZeitung Diözese Linz
Kleine Zeitung GmbH & Co KG
KRONE Verlag GesmbH & Co KG
Kurier Redaktionsges.mbH & Co KG
martinus – Kirchenzeitung der Diözese Eisenstadt
Murtaler Zeitung GmbH
NEUE Zeitungs GmbH
Neues Land Medien GesmbH
Niederösterreichisches Pressehaus, Druck- und Verlagsgesellschaft mbH
ÖAMTC Verlag GmbH. (auto touring)
Obersteirische Nachrichten - Aichfelder Zeitungsverlag
OÖ. Media Data Vertriebs- u. Verlags GmbH (Neues Volksblatt)
OÖN Redaktion GmbH & Co KG
Österreichischer Raiffeisenverband (Raiffeisenzeitung)
Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (Die Wirtschaft)
Osttiroler Bote, Medienunternehmen GmbH.
Profil Redaktion GmbH
RupertusBlatt
Russmedia Verlag GmbH (Vorarlberger Nachrichten)
Salzburger Nachrichten Verlagsgesellschaft m.b.H. & Co. KG
Salzburger Verlagshausgesellschaft m.b.H.
Schlüsselverlag J.S. Moser GmbH
Sonntag – Kärntner Kirchenzeitung
Sportzeitung Verlags-GmbH
Styria Medienhaus Lifestyle GmbH. & Co KG (WIENERIN)
Styria Multi Media Men GmbH. & Co KG (Sportmagazin)
tele Zeitschriftenverlagsges.m.b.H. & Co KG
TIROLER sonntag
Tiroler Tageszeitung GmbH
Trend Redaktion
Verlagsgruppe News GmbH

Vorarlberger Kirchenblatt
Wailand & Waldstein GmbH (Gewinn)
Wallig Ennstaler Druckerei und Verlagsges. mbH. (Der Ennstaler)
Wiener Dom-Verlag Gesellschaft m.b.H. (Der Sonntag)
Wiener Zeitung GmbH
WirtschaftsBlatt Medien GmbH

Außerordentliche Mitglieder:

Anzeigen und Marketing Kleine Zeitung GmbH & Co KG
druck Carinthia
Druck Styria GmbH & Co KG
Futurezone GmbH
Intergraphik
Krone Multimedia GesmbH & Co KG
Landesverlag Druckservice
Media Calling Callcenter GmbH
Mediaprint Druckzentrum Süd
Mediaprint Zeitungs- und Zeitschriftenverlag GesmbH & Co KG
Mediaprint ZeitungsdruckereigesmbH
Medien-Druck Salzburg
MOHO Medienservice GmbH
MOHO Medienverwaltung GmbH
New Media Online GmbH
news networkworld internetservice GmbH
PDW-Logistik GmbH
Salzburger Nachrichten GmbH
Standard Medien AG
Styria Digital One GmbH
Telekurier Online Medien GmbH & Co KG
Tiroler Tageszeitung GmbH
Wimmer Medien GmbH u. Co KG

ANHANG B ZU § 2

Authentische Interpretation der Kollektivvertragsparteien zu § 2 (Geltungsbereich)

Die Parteien halten im Wege der authentischen Interpretation fest, dass der Name des Kollektivvertrages („Kollektivvertrag für die kaufmännischen (nichtjournalistischen) Angestellten bei Tages- und Wochenzeitungen“) keine kollektivvertragliche Regelung betreffend Layouter darstellen soll. Die Frage der Einordnung von Layoutern in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages oder in den Geltungsbereich der zwischen den Parteien abgeschlossenen Kollektivverträge für Redakteure wird im Zuge der Verhandlungen bezüglich dieser Kollektivverträge weiter erörtert. Sollte eine Klarstellung erforderlich sein, wird eine diesbezügliche Einigung im Zuge der bevorstehenden Verhandlungen betreffend diese Kollektivverträge zu erzielen sein.

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN

Mag. Thomas KRALINGER
Präsident

Mag. Gerald GRÜNBERGER
Geschäftsführer

Mag. Wolfgang BERGMANN
Vorsitzender KV-Board

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier

Wolfgang KATZIAN
Vorsitzender

Alois BACHMEIER
Stv. Bundesgeschäftsführer

WIRTSCHAFTSBEREICH DRUCK, KOMMUNIKATION, PAPIERVERARBEITUNG

Alois FREITAG
stv. Wirtschaftsbereichs-Vorsitzender

Mag.^a Judith REITSTÄTTER
Wirtschaftsbereichssekretärin

GEHALTSORDNUNG

(Mindestgrundgehälter)

1. Der/die Angestellte ist aufgrund seiner Tätigkeit in die entsprechende Tätigkeitsgruppe einzustufen. Bei der Einstufung in die Tätigkeitsgruppe ist das Überwiegen der durchgeführten Tätigkeiten maßgeblich.
2. Die Einreihung der Angestellten in die jeweilige Tätigkeitsgruppe ist vom Dienstgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorzunehmen.
3. Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Tätigkeitsgruppe, gebührt das höhere Mindestgrundgehalt immer mit dem Monatsersten des Vorrückungsmonats.
4. Lehrlinge sind nach Beendigung der Lehrzeit entsprechend ihren beruflichen Qualifikationen in die entsprechende Tätigkeitsgruppe einzustufen.
5. Vertritt ein(e) Angestellte(r) eine(n) Angestellte(n) einer höheren Tätigkeitsgruppe auf ausdrückliche Anordnung und mit dem Verantwortungsbereich des/der zu Vertretenden zusammenhängend jeweils durch mindestens eine Woche hindurch, jedoch insgesamt während eines Kalenderjahres mindestens drei Wochen (im Falle von Urlaub und Krankheit etc.), ist ihm/ihr die Differenz zwischen seiner/ihrer Verwendungsgruppe und der höheren Verwendungsgruppe, berechnet vom Mindestgrundgehalt, am Jahresende oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses aliquot auszuzahlen.

Übergangsbestimmungen:

1. *Bereits KV-angehörige Arbeitnehmer*

Angestellte, die bereits vor dem 1.1.2012 diesem Kollektivvertrag angehörten, sind wie folgt vom bisherigen Verwendungsgruppenschema in das Tätigkeitsgruppenschema umzustufen:

<i>Verwendungsgruppen I, II, IIa:</i>	<i>ZT</i>	<i>(Zentrale Tätigkeit)</i>
<i>Verwendungsgruppe III:</i>	<i>AT</i>	<i>(Allgemeine Tätigkeit)</i>
<i>Verwendungsgruppe IV:</i>	<i>ST₁</i>	<i>(Spezielle Tätigkeit 1)</i>
<i>Verwendungsgruppe V:</i>	<i>ST₂</i>	<i>(Spezielle Tätigkeit 2)</i>
<i>Verwendungsgruppe VI:</i>	<i>LT</i>	<i>(Leitende Tätigkeiten)</i>

Die Differenz zwischen dem bisherigen Mindestgrundgehalt und dem Mindestgrundgehalt für die anzuwendende Tätigkeitsgruppe ist der Quinquennisumme (vgl. § 5 Punkt 3.) zuzurechnen und wird daher valorisiert.

2. Eingegliederte und wiedereingegliederte Arbeitnehmer

Werden Angestellte eines einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Betriebes, welcher zum Unternehmen eines diesem Kollektivvertrag angehörigen Arbeitgebers gehört, oder Angestellte eines einem anderen Kollektivvertrag unterworfenen Unternehmens, welches mit einem diesem Kollektivvertrag angehörigen Arbeitgeber durch Beteiligung (§ 228 Abs. 1 UGB) verbunden ist, diesem Kollektivvertrag unterworfen (z.B. durch Wiedereingliederung eines Betriebes, durch Beitritt eines Unternehmens zum VÖZ oder durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages), so ist bei ihrer Einstufung wie folgt vorzugehen:

Vom bisherigen Ist-Gehalt des Angestellten ist das „fiktive Kollektivvertragsgehalt“ abzuziehen. Das „fiktive Kollektivvertragsgehalt“ ist das Mindestgrundgehalt in der seiner (überwiegenden) Tätigkeit entsprechenden Tätigkeitsgruppe¹¹ dieses Kollektivvertrages plus die Quinquennien-summe, welche entstanden wäre, wenn dieser Kollektivvertrag von Anfang an auf das (bisherige) Dienstverhältnis des Angestellten anwendbar gewesen wäre.

Ist das Ergebnis null oder negativ, so hat der Angestellte Anspruch auf das errechnete fiktive Kollektivvertragsgehalt.

Ergibt sich ein positiver Differenzbetrag (Überzahlung), so hat der Angestellte Anspruch auf das bisherige Ist-Gehalt, jedoch hat der Angestellte folgende Wahl zu treffen:

- a) Hatte der Angestellte bisher eine Wochennormalarbeitszeit von mehr als 37 Stunden, so kann eine Pauschalierung der zuschlagsfreien zusätzlichen Arbeitsstunden im Ausmaß der Reduktion der Wochennormalarbeitszeit auf die Überzahlung angerechnet werden; oder
- b) Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden unter Verkürzung der Überzahlung im Ausmaß des Geldwertes der Stundenreduktion (Bemessungsgrundlage: 1/160 des kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes laut diesem Kollektivvertrag).

Ist das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt nach diesem Kollektivvertrag geringer als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt des bisherigen Kollektivvertrags, so ist die Überzahlung im Ausmaß dieser Differenz Bestandteil der Bemessungsgrundlage für die jährlichen Tarifierhöhungen (Überzahlung 1 = ÜZ 1 im Anhang Musterbeispiele zur Gehaltsordnung).

Die (verbleibende) Überzahlung zum fiktiven Kollektivvertragsgehalt kann vom Arbeitgeber als (teilweise) Vorwegnahme zukünftiger Quinquennien auf diese angerechnet werden (Überzahlung 2 = ÜZ 2 im Anhang Musterbeispiele zur Gehaltsordnung).

Musterbeispiele werden im Anhang Musterbeispiele zur Gehaltsordnung geführt.

3. Sonderregelung für Angestellte mit ÜZ 1:

3.1 Es wird zum 1.5.2015 festgestellt, wer

- (a) davor (seit 1.1.2012) durch Eingliederung in den KV gekommen ist und
- (b) eine ÜZ 1 bekommen hat und
- (c) gleichzeitig im alten KV in der zum Übertrittstichtag anwendbaren VG (bzw. Tätigkeitsgruppe etc.) noch eine Vorrückung gehabt hätte.

¹¹ Wurde die (überwiegende) Tätigkeit im Laufe des Dienstverhältnisses nachweislich geändert (zB Verwendungsgruppenwechsel), so ist dies bei der Berechnung insofern zu berücksichtigen als die frühere(n) Tätigkeit(en) einer anderen Tätigkeitsgruppe dieses Kollektivvertrages angehört hätten.

- 3.2 Für Angestellte, auf die alle drei Punkte zutreffen, wird festgestellt, welcher Gehaltszuwachs im Herkunfts-KV in der zum Übertrittstichtag anwendbaren VG noch möglich wäre (Wertfeststellung anhand der zum 1.5.2015 gültigen Tabelle des Herkunfts-KVs). Der errechnete Betrag ist der „Dynamikwert“.
- 3.3 Sodann wird festgestellt, wer im Zeitraum von der Wiedereingliederung bis zum 1.5.2015 schon ein ganzes QQ gehabt hat (Gruppe 1) und wer in diesem Zeitraum noch kein ganzes QQ gehabt hat (Gruppe 2). Dann wird wie folgt vorgegangen:
- Gruppe 1:** Hier wird einmalig die ÜZ1 um den Wert der anlässlich des QQ-Anfalls erfolgten Aufsaugung der ÜZ1 wieder aufgefüllt, jedoch maximal um den Dynamikwert.
- Gruppe 2:** Hier darf beim nächsten QQ nur das vom ÜZ1 aufgesaugt werden, was den Dynamikwert überschreitet.
- 3.4 Alle weiteren Quinquennien können weiterhin gegen die ÜZ1 gegengerechnet werden.
- 3.5 Andere kollektivvertragliche Regelungen bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

(Punktation vom 30. Jänner 2015)

TÄTIGKEITSGRUPPEN

Zentrale Tätigkeiten (ZT)

Einfache Tätigkeiten, die nach gegebenen Richtlinien verrichtet werden.

z.B.:

Empfang,

Datenerfassung (Datatypist, Massendatenerfassung nach Vorlage)

Druck- und Kopierstelle/DV-Nachbearbeitung

Kundendienst, Telefonzentrale (standardisierte, einfache Gespräche sowie die Bedienung einfacher Telefonanlagen)

Poststelle, Lager, Haustechnik, Fuhrpark

Promotoren (§ 19a): Promotionstätigkeiten im Außendienst, insbesondere Messe- und Veranstaltungswerbung (einschließlich Auf- und Abbau), wie zB Gästebetreuung, Promotion-Tätigkeiten auf Events und Veranstaltungen, Werbemittel- bzw. Gratisexemplarverteilung, Betreuung von Testleserständen, Street Promotion oder Testleserwerbung.

Allgemeine Tätigkeiten (AT)

Allgemeine administrative, kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die selbstständig verrichtet werden.

z.B.:

Sachbearbeitung/Sekretariatsfunktion/Assistenz in den Bereichen:

Anzeigen / Controlling / EDV / Einkauf / Expedient / Finanz / Produktion / Marketing / Vertrieb / Verwaltung etc.

Anzeigenverkauf / Außendienst / Außenkontrolle/

Operating / Arbeitsvorbereitung / Help Desk
Buchhaltung / Kostenrechnung / Fakturierung
Personalsachbearbeitung / -verrechnung
Kundendienst (selbständige Erledigung von anfallenden Geschäftsfällen)
Telefontätigkeiten (besondere fachliche Verwendung oder eine Fremdsprache)

Spezielle Tätigkeiten (ST 1)

Spezielle administrative, kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die mit einer besonderen fachlichen Qualifikation und/oder Verantwortung selbstständig verrichtet werden.

z.B.:

Gruppen- / Teamleitung / Leitung kleinerer Abteilungen /
Stellvertreter von der „ST 2“ zugehörigen Abteilungsleitern
Hauptbuchhaltung, strategisches Controlling, Mediaservice (Statistik & Analyse)
Programmierung (keine analytischen und/oder organisatorischen Tätigkeiten)
System und Netzwerkbetreuung
Disponenten im Bereich Anzeigen, Beilagen und Auflagengestaltung
Keyaccount Anzeigen / Vertrieb / Marketing-Account
Sekretariats- / Assistenz Tätigkeiten mit selbstständigen Dispositions- und Organisationsaufgaben,
Grafische Tätigkeiten wie z.B. Layout, freie Anzeigengestaltung, Produktion

Spezielle Tätigkeiten (ST2)

Spezielle administrative, kaufmännische und technische Tätigkeiten, die nach entsprechender Berufserfahrung mit einer besonderen Qualifikation und/oder Verantwortung selbstständig verrichtet werden, sowie sachliche und/oder personelle Managementaufgaben.

z.B.:

Abteilungsleitung
Spezialisten (z.B.: Bilanzbuchhaltung, Rechtsabteilung, Revision, Controlling, Personalentwicklung),
IT (Datenbankadministration, System- und Netzwerktechnik/-administrator),
Softwareentwicklung (Organisationsprogrammierung, Erstellung von Gesamtprogrammen)

Leitende Tätigkeiten (LT)

Tätigkeiten mit umfassenden Kenntnissen, Erfahrungen und Anordnungsbefugnissen, in leitenden, das Unternehmen entscheidend beeinflussenden Stellungen. Das ist die Leitung von Abteilungen, welche direkt der Zeitungsverlagsleitung unterstellt sind.

z.B.:

Geschäftsführer, Prokuristen, Anzeigen- und Vertriebsleiter, Leiter Finanzwirtschaft, IT etc.

**Mindestgrundgehaltstabelle
kaufmännische (nichtjournalistische) Angestellte**

gültig ab 01.04.2015

TAGES- & WOCHENZEITUNGEN

Tätigkeitsgruppe	Tarifgehälter bis 31.03.2015	Erhöhung 2,00 %	Tarifgehälter neu ab 01.04.2015
Zentrale Tätigkeiten	€ 1 542,37	€ 30,85	€ 1 573,22
Allgemeine Tätigkeiten	€ 1 790,47	€ 35,81	€ 1 826,28
Spezielle Tätigkeiten 1	€ 2 240,32	€ 44,81	€ 2 285,13
Spezielle Tätigkeiten 2	€ 2 821,95	€ 56,44	€ 2 878,39
Leitung	€ 3 748,31	€ 74,97	€ 3 823,28
Lehrlingsentschädigung			
1. Lj.	€ 655,46	€ 13,11	€ 668,57
2. Lj.	€ 847,75	€ 16,96	€ 864,71
3. Lj.	€ 1 132,69	€ 22,65	€ 1 155,34
Ferialangestellte	€ 1 156,78	€ 23,14	€ 1 179,92

Der Zuschlag (laut KV §9 Abs.c) für die Angestellten in Kundendienst-Abteilungen für die **Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen** erhöht sich auf **EUR 4,60** (anstatt EUR 4,50) **pro Stunde**.

Sonderbestimmungen für den Bereich Logistik

gültig ab 01.05.2015

Tätigkeitsgruppe	Tarifgehälter ab 01.05.2015
Allgemeine Tätigkeiten - Logistik (AT-L)	€ 1 530,00
Spezielle Tätigkeiten 1 - Logistik (ST1-L)	€ 1 836,00
Spezielle Tätigkeiten 2 - Logistik (ST2-L)	€ 2 244,00

ANHANG ZUR GEHALTSORDNUNG

Rechenbeispiele zur entgeltlichen Auswirkung einer Umstufung per 1.1.2012

Umstufungsregel, gilt bei Wiedereingliederung für alle KVs

Einstufung = EST: in adäquate Verwendungsgruppe im TWZ-KV NEU, ermitteln der Quinquennienanzahl und des Quinquennienbetrages, Annahme der Mitarbeiter hat die Gesamtdienstzeit seit Eintritt im KV TWZ-NEU zurückgelegt, verbleibender Differenzbetrag zwischen z.B. KV Gewerbe und KV TWZ-NEU = freiw. Überzahlung.

Ist die ermittelte freiw. Überzahlung höher als eine allenfalls vorhandene Überzahlung im Gewerbe-KV dann ist diese zu splitten.

Überzahlung 1 = ÜZ1: Ist jene Überzahlung, welche sich aus der Umrechnung ergibt wenn Tarifgehalt TWZ-NEU plus Quinquennien geringer sind als das Tarifgehalt im z.B. Gewerbe-KV. Diese Überzahlung wird valorisiert (und darf im Zusammenhang mit einer Wiedereingliederung bei einer Arbeitszeitverkürzung reduziert werden; ansonsten darf diese Überzahlung nur mit künftigen Quinquennien gegengerechnet werden.

Überzahlung 2 = ÜZ2: Ist jene Überzahlung, welche schon im z.B. Gewerbe-KV als solche ausgewiesen wurde. Diese kann bei Arbeitszeitverkürzung reduziert und mit künftigen KV Erhöhungen plus Quinquennien gegengerechnet werden, sofern dies auch schon im KV vor Wiedereingliederung zulässig war. Darüber hinaus wird diese Überzahlung nicht valorisiert.

z.B.: Wiedereingliederung aus Gewerbe-KV

KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe

Mitarbeiter 1	Eintritt: 01.01.2007		
Einstufung aktuell:	Verw.Gr. IV		
KV IV / n. 4. Verwgrj.	2.221,69		
Überzahlung	778,31		
	<u>3.000,00</u>	14	42.000,00

KV für kaufmännische Angestellte (nichtjournalistische) für TWZ-NEU

Mitarbeiter 1	im 6. Dienstjahr		
Einstufung neu:	ST 1		
Spezielle Tätigkeiten 1	2.048,30		KV+Quinqu.=
Quinquennien (8%)	168,85		2.217,15
Kollektivvertragsgehalt	2.217,15		
Überzahlung ÜZ1	4,54		
Überzahlung ÜZ2	553,04		
Gehalt für 37 Stunden	2.774,73	14	38.846,17
3 Std. Mehrleistung	225,27		
Gehalt für 40 Stunden	3.000,00	14	42.000,00

Mitarbeiter 2	Eintritt: 07.01.2003		
Einstufung aktuell:	Verw.Gr. III		
KV III / n. 8. Verwgrj.	1.990,82		
Überzahlung	439,69		
	<u>2.430,51</u>	14	34.027,14

Mitarbeiter 2	im 9. Dienstjahr		
Einstufung neu:	AT		
Allgemeine Tätigkeiten	1.636,29		KV+Quinqu.=
Quinquennien (8%)	134,88		1.771,17
Kollektivvertragsgehalt	1.771,17		
Überzahlung ÜZ1	219,65		
Überzahlung ÜZ2	257,18		
Gehalt für 37 Stunden	2.248,00	14	31.472,01
3 Std. Mehrleistung	182,51		
Gehalt für 40 Stunden	2.430,51	14	34.027,14

**Rechenbeispiele zur entgeltlichen
Auswirkung einer Umstufung per 1.1.2012**

KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe

Mitarbeiter 3		<i>Eintritt: 01.06.1993</i>	
Einstufung aktuell:	Verw.Gr. III		
KV III / n. 15 Jahren	2.364,10		
Überzahlung	<u>0,00</u>		
	2.364,10	14	33.097,40

Mitarbeiter 4		<i>Eintritt: 15.07.2009</i>	
Einstufung aktuell:	Verw.Gr. II		
KV II / n. 2. Verwgrj.	1.332,60		
Überzahlung	<u>367,40</u>		
	1.700,00	14	23.800,00

Mitarbeiter 5		<i>Eintritt: 17.03.2008</i>	
Einstufung aktuell:	Verw.Gr. IV		
KV IV / n. 2. Verwgrj.	2.085,27		
Überzahlung	<u>1.414,73</u>		
	3.500,00	14	49.000,00

Mitarbeiter 6		<i>Eintritt: 15.02.2008</i>	
Einstufung aktuell:	VG 3		
KV III / n. 2. Verwgrj.	1.664,20		
Überzahlung	<u>0,00</u>		
	1.664,20	14	23.298,80

**KV für kaufmännische Angestellte (nichtjournalistische)
für TWZ-NEU**

Mitarbeiter 3		<i>im 19. Dienstjahr</i>	
Einstufung neu:	AT		
Allgemeine Tätigkeiten	1.636,29		<i>KV+Quinqu.=</i>
Quinquennien (20%)	<u>353,80</u>		<i>1.990,09</i>
Kollektivvertragsgehalt	1.990,09		
Überzahlung ÜZ1	196,49		
Überzahlung ÜZ2	<u>0,00</u>		
Gehalt für 37 Stunden	2.186,58	14	30.612,08
3 Std. Mehrleistung	<u>177,52</u>		
Gehalt für 40 Stunden	2.364,10	14	33.097,40

Mitarbeiter 4		<i>im 3. Dienstjahr</i>	
Einstufung neu:	ZT		
Zentrale Tätigkeiten	1.402,88		<i>KV+Quinqu.=</i>
Quinquennien (4%)	<u>56,68</u>		<i>1.459,56</i>
Kollektivvertragsgehalt	1.459,56		
Überzahlung ÜZ1	0,00		
Überzahlung ÜZ2	<u>112,79</u>		
Gehalt für 37 Stunden	1.572,35	14	22.012,84
3 Std. Mehrleistung	<u>127,65</u>		
Gehalt für 40 Stunden	1.700,00	14	23.800,00

Mitarbeiter 5		<i>im 4. Dienstjahr</i>	
Einstufung neu:	ST 1		
Spezielle Tätigkeiten 1	2.048,30		<i>KV+Quinqu.=</i>
Quinquennien (6%)	<u>125,37</u>		<i>2.173,67</i>
Kollektivvertragsgehalt	2.173,67		
Überzahlung ÜZ1	0,00		
Überzahlung ÜZ2	<u>1.063,51</u>		
Gehalt für 37 Stunden	3.237,18	14	45.320,54
3 Std. Mehrleistung	<u>262,82</u>		
Gehalt für 40 Stunden	3.500,00	14	49.000,00

Mitarbeiter 6		<i>im 4. Dienstjahr</i>	
Einstufung neu:	AT		
Allgemeine Tätigkeiten	1.636,29		<i>KV+Quinqu.=</i>
Quinquennien (6%)	<u>100,15</u>		<i>1.736,44</i>
Kollektivvertragsgehalt	1.736,44		
Überzahlung ÜZ1	0,00		
Überzahlung ÜZ2	<u>0,00</u>		
Gehalt für 37 Stunden	1.736,44	14	24.310,22
3 Std. Mehrleistung	<u>140,98</u>		
Gehalt für 40 Stunden	1.877,42	14	26.283,90

ANHANG ZU § 21

DIENSTZETTEL

- 1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):**
- 2. Arbeitnehmer(in) Vor und Zuname:**
 Anschrift (Wohnadresse):
- 3. Eintrittsdatum** (Beginn des Arbeitsverhältnisses)
- 4. Das Arbeitsverhältnis ist**
- unbefristet
 befristet bis zum
 Probezeit bis zum
- 5. Kündigung¹²**
 Termin gemäß § 14 des Kollektivvertrages (zu jedem Monatsletzten)
 Frist gemäß § 14 des Kollektivvertrages (es gelten die gesetzlichen Fristen gem. § 20 AngG)
- 6. Arbeits(Einsatz)ort¹³:**
- 7. Kollektivvertragliche Einstufung:**
- Zentrale Tätigkeiten
 Allgemeine Tätigkeiten
 Spezielle Tätigkeiten ST 1
 Spezielle Tätigkeiten ST 2
 Leitende Tätigkeiten
- im Dienstjahr
- 8. Verwendung/Tätigkeit:**
- 9. Anfangsbezug**
- | | |
|--|---------------------|
| Mindestgrundgehalt (Tarif) | brutto/Monat |
| <u>Quinquenniensumme</u> | brutto/Monat |
| Kollektivvertragsgehalt | brutto/Monat |
| Überzahlung (ÜZ1) | brutto/Monat |
| <u>Überzahlung (ÜZ2)</u> | brutto/Monat |
| Ist-Gehalt | brutto/Monat |
| Mehr-/Sonderleistungspauschale ¹⁴ | brutto/Monat |
| Überstundenpauschale | brutto/Monat |
| Funktionszulage | brutto/Monat |
| Monatliches Fixgehalt | brutto/Monat |
- 10. Urlaub** gemäß § 11 des Kollektivvertrages
- 11. Normalarbeitszeit** gemäß § 8 des Kollektivvertrages
- 12. Anwendbarer Kollektivvertrag** Kollektivvertrag für die nichtjournalistischen Angestellten der [Tages]/[Wochen]zeitungen
- Liegt zur Einsichtnahme auf [Ort, im Betrieb, an dem der KV zur Einsichtnahme aufliegt]
- 13. Betriebliche Vorsorgekasse** [Name und Anschrift der BV-Kasse]

¹² Vorausgefüllte Regelung ist KV-Regelung. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen durch BV oder Einzelvertrag sind möglich, in diesem Fall sind die Felder entsprechend zu ändern.

¹³ Bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten: Entsprechenden Hinweis aufnehmen.

¹⁴ Durch eine Überzahlung (ÜZ1, ÜZ2) und/oder eine Mehr- und Sonderleistungspauschale bzw. Überstundenpauschale sind die im Jahresdurchschnitt monatlich erbrachten Mehr- und Sonderleistungen nur soweit gedeckt, als das bei Einzelverrechnung gebührende Entgelt in der Pauschale Deckung findet.