

Stand 1. Jänner 2010

Zusatzvereinbarung zu den grafischen Kollektivverträgen

Mantelvertrag für Arbeiter, Sonderbestimmungen

Kollektivvertrag für technische Angestellte und

Kollektivvertrag für kaufmännische Angestellte

mit Geltungsbeginn 1. Jänner 2010

abgeschlossen zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

Kursive Texte sind Hinweise und nicht kollektivvertragliche Texte.

I. Mehrwerkezulage

§ 9 Punkt 6 SB Druck lautet:

„6. Bei Vorhandensein besonderer technischer Ausstattung (zentrale Farb-, Wasser- und Registersteuerung) an der Druckmaschine kann mit Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, durch Einzelvereinbarung eine von obigen Punkten abweichende Regelung innerbetrieblich getroffen werden.

Die Betriebsvereinbarung bzw. die Einzelvereinbarungen sollen der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.“

II. Erweitertes Bandbreitenmodell

§ 12b MV bzw. § 6b TA und § 5a KA lauten:

„§ 12b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell (MV) bzw.

§ 6b Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell (TA) bzw.

§ 5a Arbeitszeiten mit erweitertem Bandbreitenmodell (KA)

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

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

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

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen. Bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen des Bandbreitenmodells liegen Überstunden vor.

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

Die Regelungen bzw. Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.

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

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

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

Anmerkung: Nach den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden Regelungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen dieses Bandbreitenmodells in jedem Fall Überstunden vor.

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

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

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

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

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

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

8. Alle Regelungen dieses Paragraphen gelten nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), nicht für den Rollenoffsetdruck und nicht für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV.“

III. Entfall der Mehrstundenzulagen

§ 12 MV Punkt 3, 4. Satz „Für die Abgeltung der Mehrstunden gilt § 16 MV analog.“ wird ersetzt durch:

„...Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV gilt § 16 MV analog.

(Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a MV besteht jedoch die Möglichkeit, im Zeitraum der Krise (deren Dauer ist bis 31. 12. 2010 definiert) als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 12 c MV) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die auf Grund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen am Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.“

§ 12 MV Punkt 3, letzter Satz wird ergänzt:

„Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstruments (siehe oben).“

§ 6 TA Punkt 3, 6. Satz „Für die Abgeltung der Mehrstunden gilt § 10 TA analog.“ wird ersetzt durch:

„...Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a TA gilt § 10 TA analog. *(Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).*

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a TA besteht jedoch die Möglichkeit, im Zeitraum der Krise (deren Dauer ist bis 31. 12. 2010 definiert) als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche § 6 c TA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die auf Grund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen am Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.“

§ 6 TA Punkt 3, letzter Satz wird ergänzt:

„Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstruments (siehe oben).“

§ 5 KA Punkt 2, 3. Satz „Für die Abgeltung der Mehrarbeitsstunden gilt § 6 KA analog.“ wird ersetzt durch:

„...Für die Abgeltung der Mehrstunden in Rollenoffsetbetrieben und für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) und für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a KA gilt § 6 KA analog. *(Anmerkung: Gilt damit nicht für Bogenbetriebe).*

Kriseninstrument: Für Rollenoffsetbetriebe sowie für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben entsprechend § 2a KA besteht jedoch die Möglichkeit, im Zeitraum der Krise (deren Dauer ist bis 31. 12. 2010 definiert) als „Kriseninstrument“ den Entfall der Mehrstundenzuschläge alternativ zur Anwendung des „erweiterten Bandbreitenmodells in der Krise“ (vergleiche 5 b KA) zur Anwendung zu bringen. Für diese Betriebe ist die Anwendung unter folgenden Voraussetzungen möglich: Die Umsetzung erfolgt mittels Betriebsvereinbarung; Betriebe, die auf Grund des ArbVG keinen Betriebsrat errichten können (unter fünf Dienstnehmer), können mit den Dienstnehmern Einzelvereinbarungen abschließen. Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen müssen der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Für im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geleistete Sonntagsstunden gilt: Sofern es sich um Mehrstunden handelt, gebührt kein Mehrarbeitszuschlag; für diese Stunden beträgt der Sonntagszuschlag im Sinne § 17 MV Absatz 2, 1. Satz 50 %. Alle anderen Arbeitsleistungen am Sonn- und Feiertagen sind nach den Bestimmungen des § 17 MV zu entlohnen.“

§ 5 KA Punkt 2, letzter Satz wird ergänzt:

„Eine Ausnahme besteht bei der Anwendung des Kriseninstruments (siehe oben).“

IV. Belichterzulage – § 5 SB Druckvorstufe

§ 5 SB Druckvorstufe wird ergänzt:

„Für Neueintritte ab dem 1. 1. 2010 besteht kein Anspruch auf diese Zulage.

Übergangsregelung: Für Mitarbeiter, die die Belichterzulage vor dem 1. 1. 2010 bezogen haben, wird sie im Jahr 2010 auf 10 % und im Jahr 2011 auf 5 % reduziert. Ab dem Jahr 2012 besteht grundsätzlich kein Anspruch mehr auf die Belichterzulage.“

V. Staubzulage, vereinfachte Durchführung – § 3 SB Druck

§ 3 SB Druck, Punkt 3, wird ergänzt:

„Die Zulage kann ebenso entfallen, wenn aufgrund der einschlägigen technischen Spezifikationen der Hersteller die Grenzwerte im Sinne der Regelung „Vereinbarung zum Entfall der Staubzulage“ unterschritten werden. Eine solche Spezifikation ist der paritätischen technischen Kommission vorzulegen.“

VI. Ausbilderzulage – § 25 MV und § 21 TA

Im § 25 MV und im § 21 TA wird vor dem Punkt 1 ergänzt:

„Diese in diesem Paragraphen festgelegten Regelungen und Zulagen finden nur für jene Personen Anwendung, die ständig mit der Ausbildung von mehr als zwei Lehrlingen betraut sind.“

VII. Erweitertes Bandbreitenmodell für die Krise

§ 12c MV bzw. § 6c TA und § 5b KA lauten:

„§ 12c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise (MV) bzw.

§ 6c Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise (TA) bzw.

§ 5b Arbeitszeiten mit Bandbreitenmodellen für die Krise (KA)

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

Stunden abgerechnet (gilt nicht für Mehrarbeit- und Überstundenzuschläge).

Sämtliche Bandbreitenmodelle gelten auch bei Schichtarbeit.

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

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 11 Stunden betragen.

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

Die Regelungen bzw. Details, wozu auch gehört, wie die jeweilige normale Arbeitszeit festgelegt und wie beim Verbrauch des Zeitausgleiches im Sinne des § 19f AZG vorgegangen wird, sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, bei denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. Die Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung soll der Kollektivvertragsgemeinschaft (paritätische Kommission) vorgelegt werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Nachtzuschlag – § 14 MV / § 8 TA / § 5 KA

§ 14 MV, § 8 TA werden um einen Punkt 5 ergänzt:

„5. Für den Zeitraum von 1. 1. 2010 bis zum 31. 12. 2010 entfällt der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr in jedem Fall. Der Entfall gilt nicht für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen).“

§ 5 KA Punkt 7 wird ergänzt:

„Für den Zeitraum von 1. 1. 2010 bis zum 31. 12. 2010 entfällt der Nachtzuschlag zwischen 18 und 19 Uhr in jedem Fall. Der Entfall gilt nicht für die Herstellung von Tageszeitungen. (SB Tageszeitungen)“

IX. Abfertigung im Todesfall – § 21 MV / § 15 TA / § 11 KA

§ 21 Punkt 2 MV Abfertigung im Todesfall,

§ 15 Punkt 2 TA Abfertigung im Todesfall

sowie § 11 Punkt 2 KA Abfertigung im Todesfall

werden ergänzt:

„Die voran stehenden Absätze werden wie folgt erweitert bzw. wenn besser stellend ergänzt:

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

Sind zum Zeitpunkt des Ablebens auch keine unterhaltsberechtigten Erben vorhanden, so erhält die gesetzliche Abfertigung der Lebensgefährtin (die Lebensgefährte).

Lebensgefährtin (Lebensgefährte) ist, wer mit dem Dienstnehmer bis zu dessen Tod durch mindestens drei Jahre hindurch in einer in wirtschaftlicher Hinsicht gleich einer Ehe eingerichteten Haushaltsgemeinschaft gelebt hat.

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

– die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde und beim Eintritt des Todesfalles mindestens ein Jahr gedauert hat oder zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten geschlossen wurde, jedoch vor Eintritt des Todes des Angestellten mindestens drei volle Jahre gedauert hat;

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

2.3 Die gebührende Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Entgeltes nicht übersteigt, bei Eintritt des Todesfalles fällig, der Rest wird vom vierten Monat an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe je eines Ist-Gehaltes ausgezahlt.

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

X. Entfall der Rollenzulage für Rollenoffsetmaschinen
§ 10 Punkt 6 SB Druck: entfällt mit Stichtag 1. 1. 2010.

Anmerkung: Als Ersatz für den Entfall werden die Grundlöhne im Rollenoffset für Drucker um 6 %, für Helfer um 5 % erhöht. Für die Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) erfolgt eine Erhöhung für Drucker und Helfer um jeweils 3 %.

Die Erhöhung wirkt nur in die Zukunft. Es erfolgt keine Aufwertung der am 31. 12. 2009 bestehenden Durchschnitte für bezahlte Fehlzeiten und Sonderzahlungen sowie für bestehende Freizeitguthaben.

XI. Betriebserfahrungszulage für Rollenoffsetdruck, Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) sowie Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen – § 10a MV und § 20a TA

§ 10a MV lautet:

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

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

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahre erhält der Facharbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Helfer in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Helfer in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

3. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Wochenlohn des Dienstnehmers.

4. Werden durch andere Tätigkeiten Veränderungen in der zustehenden Lohnstufe vorgenommen, so verändern sich betraglich auch die Betriebserfahrungszulagen.

5. Die angegebenen Jahre beziehen sich auf die Betriebszugehörigkeit zum selben Dienstgeber (inklusive bereits vorher angerechneter Vordienstzeiten), jedoch werden Lehrzeiten nicht mitgerechnet.

6. Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das einundzwanzigste bzw. sechsundzwanzigste Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 Prozent.

a) Sie steht in voller Höhe zu, wenn der (die) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt nur den kollektivvertraglichen Wochenlohn erhält.

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl.) ausbezahlt, die weniger als 1,5 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus 1,5 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als 1,5 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 0,75 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) als Betriebserfahrungszulage.

8. Diese Regelung gilt ab 1. Jänner 2011.“

§ 20a TA lautet:

„§ 20a Erweiterung der Anerkennung der Betriebserfahrung nach 20 und 25 Jahren für Vertragsangestellte, die nicht in die Gehaltstabelle für technische Angestellte eingestuft sind

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 und 25 Jahren erhält ein Vertragsangestellter (siehe § 2 Punkt 4 TA) in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen), der Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erhält der Vertragsangestellte (siehe § 2 Punkt 4 TA), der in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen Facharbeiten verrichtet, eine Betriebserfahrungszulage, die vom kollektivvertraglichen Wochenlohn der jeweiligen Facharbeiterposition, in die der Facharbeiter zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft ist, berechnet wird.

2. Vertragsangestellte, die Helferarbeiten in Rollenoffsetbetrieben oder bei der Herstellung für Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 und 25 Jahren, berechnet von der jeweiligen

Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

Sonderregelung für Mitarbeiter in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen gemäß § 2a MV: Vertragsangestellte, die in Mischverwendung in Mischbetrieben Rollenoffset/Bogen Helferarbeiten verrichten, erhalten die Betriebserfahrungszulage nach 20 Jahren, berechnet von der jeweiligen Helferposition, in die sie zum jeweiligen Anspruchszeitpunkt eingestuft sind.

3. Die Betriebserfahrungszulage erhöht den jeweiligen kollektivvertraglichen Wochenlohn des Dienstnehmers.

4. Werden durch andere Tätigkeiten Veränderungen in der zustehenden Lohnstufe vorgenommen, so verändern sich betraglich auch die Betriebserfahrungszulagen.

5. Die angegebenen Jahre beziehen sich auf die Betriebszugehörigkeit zum selben Dienstgeber (inklusive bereits vorher angerechneter Vordienstzeiten), jedoch werden Lehrzeiten nicht mitgerechnet.

6. Die jeweils zustehende Betriebserfahrungszulage gebührt ab jener Lohnwoche, in die der Tag fällt, an dem das einundzwanzigste bzw. sechsundzwanzigste Jahr der Betriebszugehörigkeit beginnt.

7. Die Betriebserfahrungszulage beträgt jeweils 1,5 Prozent.

a) Sie steht in voller Höhe zu, wenn der (die) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt nur den kollektivvertraglichen Wochenlohn erhält.

b) Wurde dem (der) Dienstnehmer(in) in der letzten Lohnwoche vor dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt eine Überzahlung (Hauszulage, Leistungszulage udgl.) ausbezahlt, die weniger als 1,5 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes betrug, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anspruchszeitpunkt jenen Betrag als Betriebserfahrungszulage, der sich aus 1,5 Prozent des zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) minus halbe Überzahlung errechnet.

c) Ist die Überzahlung höher als 1,5 Prozent, so erhält der (die) betreffende Dienstnehmer(in) ab dem jeweiligen Anfallszeitpunkt 0,75 Prozent des jeweils zustehenden kollektivvertraglichen Wochenlohnes (siehe Punkt 4) als Betriebserfahrungszulage.

8. Diese Regelung gilt ab 1. Jänner 2011.“

XII. Definition „Mischbetriebe“ – § 2a MV, § 2a TA, § 2a KA

Die Paragraphen § 2a MV/§ 2a TA/§ 2a KA lauten:

„§ 2a Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen

1. Als Mischbetriebe Rollenoffset/Bogen gelten Rollenoffsetbetriebe, die mit Stichtag 1. 1. 2010 mehr als zwei Bogenmaschinen – davon mindestens zwei über dem Format 70 x 100 cm – regelmäßig in Betrieb haben. Von dieser Regelung werden ausschließlich Mitarbeiter in Mischverwendung (nicht zuordenbare Mitarbeiter) in diesen Betrieben erfasst.“

XIII. Anrechnung von Karenzzeiten – § 2c MV, § 2c TA, § 14a KA

Der Paragraph § 12 b MV wird § 2b MV, der § 6b TA wird § 2b TA.

Der Paragraph § 2c MV lautet:

„§ 2c MV Anrechnung von Karenzzeiten

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

Der Paragraph § 2c TA lautet:

„§ 2c TA Anrechnung von Karenzzeiten

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

Der Paragraph § 14a KA lautet:

„§ 14a KA Anrechnung von Karenzzeiten

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

XIV. Pausenverschiebungen Tageszeitungen – § 8 SB TZ

§ 8 SB TZ, Punkt 1: Nach dem 2. Satz wird folgender Text ergänzt:

„Wird auf Anordnung des Dienstgebers die Ruhepause gemäß § 13 MV um mehr als eine halbe Stunde verschoben, so ist dem betroffenen Dienstnehmer – ab 1. 1. 2010 – eine halbe Stunde der täglichen Pause in die Arbeitszeit einzurechnen; in diesem Fall besteht auf die gemäß § 13 MV bestehende Entschädigung für die Pausenverschiebung kein Anspruch.“

Weiters entfällt der Anspruch auf Entgelt für eine Pausenverschiebung im Bereich Tageszeitung, sofern auf betrieblicher Ebene durch BV andere dem AZG entsprechende Regelungen für die Abhaltung einer Pause vor dem 1. 1. 2010 getroffen worden sind oder nach dem 1. 1. 2010 abgeschlossen werden.“

XV. Laufzeit – § 34 MV, § 26 TA, § 20 KA

§ 34 MV, Punkt 1, 3. Absatz bzw. § 26 TA Punkt 1, 3. Absatz bzw. § 20 KA Punkt 1, 3. Absatz werden um folgenden Absatz ergänzt:

„Der Kollektivvertrag ist frühestens zum 31. 12. 2011 kündbar. Bei einer allfälligen Kündigung des Mantelvertrages oder von Sonderbestimmungen vor dem 31. Dezember 2013 haben Regelungen des Mantelvertrages, die Tageszeitungen betreffen, sowie die SB Tageszeitungen mindestens Gültigkeit bis 31. Dezember 2013.“

XVI. Gültigkeit

Diese Vereinbarung tritt mit 1. Jänner 2010 in Kraft. Eine Kündigung ist zu den in den § 34 Punkt 1, 3. Absatz MV bzw. § 26 Kollektivvertrag TA Punkt 1, 3. Absatz bzw. § 20 Punkt Kollektivvertrag KA festgelegten Stichtagen mit einer 6monatigen Kündigungsfrist möglich.

VERBAND DRUCK & MEDIEN-TECHNIK

Der Präsident: Ing. Rudolf Cuturi

Der Geschäftsführer: Mag. Werner Neudorfer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende: Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter: Karl Proyer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung**

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende: Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär: Christian Schuster