


## **Sonderbestimmungen für kaufmännische Angestellte (Fachverband Druck)**

Sonderbestimmungen zum Mantelvertrag und Mindestgrundgehaltstabelle für kaufmännische Angestellte im graphischen Gewerbe gültig ab 1. Jänner 1997


### **§ 1 Überstunden**

Nachtüberstunden (von 20 bis 6 Uhr) sollen nach Tunlichkeit vermieden werden.



### **§ 2 Mindestgehälter**

Als Mindestgehälter gelten die jeweils zwischen dem Verband Druck & Medientechnik und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, vereinbarten Gehälter.




### **§ 3 Kaufmännische Lehrlinge**

1. Dieser Kollektivvertrag gilt auch für kaufmännische Lehrlinge in grafischen Betrieben.
2. Bei Urlaubsantritt erhält jeder Lehrling einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt die monatliche Lehrlingsentschädigung dividiert durch 4,33 mal 5.

Wird das Lehrverhältnis innerhalb eines Lehrjahres durch den Lehrling gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses mit so vielen Zwölfteln zulässig, als Monate auf das volle Lehrjahr fehlen. Dies gilt auch bei gerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten (§ 15 Abs. 3 BAG).

Wird das Lehrverhältnis vor Konsumierung desurlaubes gelöst, so erhält der Lehrling, sofern das Lehrverhältnis mindestens vier Wochen gedauert hat, den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses ausbezahlt. Dies gilt nicht bei ungerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrling oder gerechtfertigter vorzeitiger Auflösung durch den Lehrberechtigten (§ 15 Abs. 3 BAG).

3. Der länger als vier Wochen eingestellte Lehrling erhält einen Weihnachtzuschuss. Dieser beträgt die monatliche Lehrlingsentschädigung dividiert durch 4,33 mal 5. Lehrlinge, die am 31. Dezember noch kein volles Jahr im Betrieb sind, erhalten den aliquoten Teil. Auszahlungstermin für den Weihnachtzuschuss ist der 15. November. Scheidet ein Lehrling nach vier Wochen aus dem Lehrverhältnis aus, so erhält er den aliquoten Teil des Weihnachtzuschusses.
- 

### **§ 4 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen**

1. Angestellte unter 18 Jahren sind ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in Verwendungsgruppe I einzureihen.

2. Alle über 18 Jahre alten Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

3. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Praxis- und Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind den Angestellten mittels Dienstzettels bekanntzugeben.

4. Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt. In den Verwendungsgruppen I bis V sind 25 Verwendungsgruppenjahre, in der Verwendungsgruppe VI fünf Verwendungsgruppenjahre vorgesehen.

5. In den Verwendungsgruppen I bis V sind hinsichtlich der Entlohnung im Verwendungsgruppenschema Praxiszeiten vorgeschrieben. Das in den einzelnen Gehaltsstufen einer Verwendungsgruppe festgesetzte Mindestgrundgehalt gebührt dem Angestellten im vollen Ausmaß erst dann, wenn er die in der betreffenden Verwendungsgruppe vorgeschriebene Praxiszeit aufweist. Bis zur Erreichung dieser Zeit gebühren ihm 80% des Mindestgrundgehaltes der jeweils in Betracht kommenden Gehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe. Der Angestellte darf jedoch nicht weniger erhalten als das Mindestgrundgehalt, das ihm in der nächst niedrigeren Verwendungsgruppe aufgrund der dort anzurechnenden Praxis bzw. Verwendungsgruppenjahre zustehen würde.

6. Als Praxisjahre im Sinne der Verwendungsgruppen I bis V gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als „Angestellter“ im Sinne des Angestelltengesetzes – gleichgültig mit welcher Art der Verwendung – verbracht hat. Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

7. Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl. Nr. 181/55, während denen das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind sowohl als Praxis- als auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen (§ 16 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 154/56).

8. Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Arbeitgebern, die diesem Kollektivvertrag unterlagen, nachweist, müssen bei der Einstufung in eine Verwendungsgruppe bis zum Höchstausmaß von 10 Jahren angerechnet werden.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, daß der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

9. Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

10. Bei Einreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre bis zum Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

Dem Angestellten gebührt aber jedenfalls das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht.

Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreicht hätte.

11. Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

## **§ 5 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter**

1. Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

2. Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsmäßigen Abschluss nachzuweisen; die Schulen sind nachstehend beispielsweise angeführt:

Schulen mit dreijähriger Studienzeit:

Dreijährige Handelsschulen, kaufmännische Fachschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen).  
Schulen mit vier- oder mehrjähriger Studienzeit:

Handelsakademie mit Reifeprüfung (Matura);  
Mittelschulen mit Reifeprüfung.

## **Anhang zu § 18 Bildschirmarbeit: Empfehlungen der GPA für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**

### **I. Beschaffenheit der Bildschirmgeräte**

1. Der Bildschirm muss um seine horizontale und vertikale Achse schwenkbar und nach Höhe und Seite verstellbar sein.

2. Die Tastatur muss vom Bildschirm getrennt und beweglich sein.

3. Durch matte Oberfläche des Gehäuses und der Tastatur soll die Blendung des Bedienungspersonals ausgeschaltet werden.

4. Die am Bildschirm erscheinenden Zeichen sollen gut wahrnehmbar sein, der Kontrast zwischen Zeichen und Hintergrund muß einstellbar sein.

5. Die Wärmeabgabe soll so gering sein, daß eine Belästigung des Bedienungspersonals vermieden wird. Nötigenfalls ist für eine entsprechende Wärmeabfuhr zu sorgen.

### **II. Gestaltung der Möbel und Hilfseinrichtungen**

1. Der Arbeitstisch muss höhenverstellbar sein, und zwar getrennt nach Funktionen (Tisch insgesamt, Tastatur), und eine matte Oberflächenbeschaffenheit

aufweisen; er muss genügend Arbeitsfläche aufweisen, um die notwendigen Verschiebungen des Bildschirms bzw. der Tastatur durchführen und die Arbeitspapiere auflegen zu können.

2. Es muss ein nach ergonomischen Erkenntnissen gestalteter, höhenverstellbarer Bürodrehstuhl zur Verfügung gestellt werden.
3. Es muss eine variable Fußstütze vorhanden sein.
4. Es muss ein in der Neigung verstellbarer Beleghalter vorhanden sein.
5. Bei der Gestaltung der Belege ist darauf zu achten, daß Farbe und Zeichengröße so beschaffen sind, daß optimales visuelles Aufnahmevermögen gewährleistet ist.

### **III. Arbeitsumgebung**

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

