

Kollektivvertrag Werbung und Marktkommunikation Wien, Angestellte, gültig seit 1.1.2019

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für **Wien**

[Kollektivvertrag für Angestellte in Betrieben der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien gültig ab 1.1.2019 \(pdf\)](#)

[Abschlussprotokoll zum Kollektivvertrag Werbung und Marktkommunikation Wien 2019/2020 \(pdf\)](#)

[Mindestgehaltsordnung Kollektivvertrag Werbung und Marktkommunikation Wien gültig ab 1.1.2019 \(pdf\)](#)

Kollektivvertrag

für Angestellte in Betrieben der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien, Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 2019

(enthält die Abschlüsse 2019 und 2020)

[§ 1 Vertragsschließende](#)

[§ 2 Geltungsbereich](#)

[§ 3 Geltungsdauer](#)

[§ 3a](#)

[§ 4 Arbeitszeit](#)

[§ 4a Kurzarbeit](#)

[§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit](#)

[§ 6 Nachtarbeit](#)

[§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung und zusätzliche freie Tage](#)

[§ 7a Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer](#)

[§ 7b Anrechnung der Elternkarenz \(§ 15f MSchG und § 7c VKG\)](#)

[§ 8 Kündigung](#)

[§ 8a Abfertigung](#)

[§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte \(Entfällt mit 1.1. 2005\)](#)

[§ 10 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide](#)

[§ 11 13. und 14. Monatsgehalt](#)

§ 12 Dienstleistungen

§ 13 Sondervereinbarungen

§ 14 Probezeit, Abfertigung BMSVG

§ 15 Schlichtung von Gesamstreitigkeiten

§ 16 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter, Allgemeine Bestimmungen Verwendungsgruppenschema

§ 17 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

§ 17a Gehaltsabrechnung

§ 18 Lehrlinge

§ 18a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

§ 19 Wiederverlautbarung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

§ 20 Gehaltstabelle (Mindestgrundgehälter)

Anlage A: Kurzarbeit und die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung

Zusatz-Kollektivvertrag 2019: Einführung einer Reiseaufwandsentschädigung

§ 1 Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der **Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien** einerseits und dem **Österr. Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Druck/Kommunikation/Papierverarbeitung** andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) **räumlich:** für das Bundesland Wien;

b) **fachlich:** für alle Mitgliedsbetriebe der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien, ausgenommen die ORF Online und Teletext GmbH & Co KG*];

**] auch bei Änderung des Firmennamens, der Gesellschaftsform, o.Ä. Für die ORF Online und Teletext GmbH & Co KG gilt ein eigener Kollektivvertrag.*

c) **persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie für kaufmännische Lehrlinge, die in diesen Betrieben beschäftigt sind;

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht

a) für Ferialpraktikanten und Ferialpraktikantinnen und Volontäre und Volontärinnen; Ferialpraktikanten und Ferialpraktikantinnen sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Volontäre und Volontärinnen sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

b) für Vorstandsmitglieder, Direktoren und Direktorinnen, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit 1. Jänner 2019 in Kraft.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 16), der Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge (§ 18) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes

gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 3a

Eingetragene PartnerInnenschaften sind für Ansprüche dieses Kollektivvertrages der Ehe gleichgestellt.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten und Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. In Betrieben mit Fünftageswoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs 5 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 dieses Gesetzes andietäglicheArbeitszeitderErwachsenenangepasst werden.

(2) Soweit nicht durch Schichteinteilung oder durch die Bestimmungen des Absatzes (3) eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(3) Für den Arbeitsschluss der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigte Angestellten sind unter Wahrung der 40-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierungen für die betreffenden Branchen festgelegten Ladenschlusszeiten maßgebend.

§ 4a Kurzarbeit

Wird zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen Kurzarbeit vereinbart, so empfehlen die Vertragsparteien das in der Anlage A vorgesehene Formular zu verwenden.

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen der in § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(4) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

(5) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl Nr 144.

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

(7) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(8) Wird aus Zweckmäßigkeitgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der bzw. die Angestellte an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1,5 Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(10) Die Entlohnungen gemäß Absatz (1) bis (8) bzw. deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß Absatz (9) müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(11) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

§ 6 Nacharbeit

(1) Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung. Diese beträgt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallende Arbeitsstunde bzw. in die betriebsübliche Nacht fallende Arbeitsstunde jedenfalls mindestens € 2,19*], gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt. In Betrieben, in denen eine Sondervergütung auch der Arbeiter- und Arbeiterinnenschaft bezahlt wird, gilt, was die Höhe der Sondervergütung und den Zeitraum der Zuerkennung betrifft, die für Arbeiter und Arbeiterinnen geltende Regelung des betreffenden Betriebes. Vor 1. Jänner 2012 in Betrieben bestehende bessere Regelungen bleiben aufrecht.

**] Die Nacharbeitszulage wird ab 1.1.2020 um die durchschnittliche Inflationsrate des Zeitraums November 2018 bis Oktober 2019 erhöht.*

(2a) Nacharbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

(2b) Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin auf dessen bzw. deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nacharbeit den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in seiner bzw. ihrer Gesundheit gefährdet, die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin lebenden Kindes während der Nacharbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist, oder der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann. Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden. Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

(2c) Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat bei Einteilung der Nacharbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

(2d) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuscheiden. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Nacharbeit leisten und die frei werdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

(2e) Die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Nacharbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne § 12b AZG, BGBl Teil I 122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung und zusätzliche freie Tage

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten und jeder Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines bzw. ihres monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren:

a) Beim Tode des Ehegatten bzw. der Ehegattin 3 Arbeitstage

b) Tode des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin, wenn er bzw. sie mit dem bzw. der Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage

c) Beim Tode eines Elternteiles 3 Arbeitstage

d) Beim Tode eines Kindes 2 Arbeitstage

e) Beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ... 1 Arbeitstag Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des bzw. der Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum

Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

f) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage

g) bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushalts oder bei Gründung eines eigenen Haushalts 2 Arbeitstage

h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag

i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag

j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes oder der Ärztin bzw Zahnarztes oder Zahnärztin, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

(2) Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgelts für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dienstfrei. Sollte Arbeitsleistung aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten erforderlich sein, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zeitausgleich im Verhältnis 1:1. Vor 1. Jänner 2010 in Betrieben bestehende bessere Regelungen bleiben aufrecht.

(3) Für das Jahr 2019 wird für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einschließlich der Lehrlinge ein Zeitguthaben im Ausmaß von 1/5 ihres wöchentlichen Beschäftigungsausmaßes vereinbart. Dieses Zeitguthaben ist bis 31.12.2019 zu verbrauchen; andernfalls verfällt dieser Anspruch. Dies gilt sinngemäß auch für das Jahr 2020.*)

***) Erläuterung**

Für das Jahr 2020 ist also für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einschließlich der Lehrlinge ein Zeitguthaben im Ausmaß von 1/5 ihres wöchentlichen Beschäftigungsausmaßes vereinbart. Dieses Zeitguthaben ist bis 31.12.2020 zu verbrauchen; andernfalls verfällt dieser Anspruch.

§ 7a Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem bzw. der Angestellten, der bzw. die Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 7b Anrechnung der Elternkarenz

(1) Es gelten die Bestimmungen des §15f MSchG und des § 7c des VKG.

(2) Für Geburten ab dem 1. Jänner 2013 gilt:

Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Vordienstzeit sowie im Rahmen der Vorrückung berücksichtigt.

Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Die Anrechnung als Vordienstzeit gilt nur bei Arbeitgeberwechsel zwischen Arbeitgebern, die diesem Kollektivvertrag unterliegen.

Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so erfolgt die Anrechnung nur einfach.

(3) Für Geburten ab dem 1. Jänner 2019 gilt:

Zeiten einer Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väterkarenzgesetzes sind im Ausmaß von höchstens 22 Monate pro Kind für bis zu 2 Kinder als Vordienstzeit sowie im Rahmen der Vorrückung zu berücksichtigen.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Die Anrechnung als Vordienstzeit gilt nur bei Arbeitgeberwechsel zwischen Arbeitgebern, die diesem Kollektivvertrag unterliegen. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so erfolgt die Anrechnung nur einfach.

§ 8 Kündigung

(1) Kündigung bei lang dauernder Krankheit

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart und erfolgt eine Kündigung bei langdauernder Krankheit erst zwei Wochen nach Ablauf der Fristen gemäß § 8 Abs 1 AngG, so gilt die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats als vereinbart.

(2) Für Dienstverhältnisse, die ab 1. Jänner 2016 begründet werden gilt:

Die Lösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer kann, soweit dieser Kollektivvertrag nicht günstigere Regelungen enthält, nur nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes erfolgen.

Mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung bezüglich der Kündigungstermine kann der Dienstgeber das unbefristete Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes kündigen, mit der Maßgabe, dass es jeweils zum 15. oder Letzten des Kalendermonats aufgekündigt werden kann. Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung bezüglich der Kündigungstermine kann der Angestellte das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist jeweils zum 15. oder Letzten des Kalendermonats aufkündigen. (§ 20 Abs 3 AngG) Bessere Regelungen laut Dienstvertrag bleiben aufrecht.

{3} Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2016 begründet wurden, bleiben bisher bessere Regelungen aufrecht, ebenso für befristete Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2016 begründet wurden und in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergehen.

§ 8a Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte

Redaktioneller Hinweis: Diese Bestimmung entfällt mit 1.1.2005. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide

Arbeitsinvalide mit 50 Prozent oder mehr Arbeitsbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 11 13. und 14. Monatsgehalt

{1} Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und ein 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss). Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbezieherinnen und Provisionsbezieherinnen, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum zugrunde gelegt. Provisionsbezieher und Provisionsbezieherinnen, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das 14fache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

{2} Der Berechnung des 13. bzw 14. Monatsgehaltes ist das im Vormonat gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

{3} Auszahlungstermin:

a) Am 1. Juli eines jeden Kalenderjahres sind 50 Prozent des 13. und 50 Prozent des 14. Monatsgehaltes auszusahlen.

b) Am 30. November eines jeden Kalenderjahres sind 50 Prozent des 13. und 50 Prozent des 14. Monatsgehaltes auszusahlen.

{4} Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

§ 12 Diensterrfindungen

Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin haben Anspruch auf Anbietung einer von einem bzw. einer Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterrfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er bzw. sie muss dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er bzw. sie diese Frist für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er bzw. sie hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder bzw. die Erfinderin zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin muss der Erfinder bzw. die Erfinderin bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin als Anmelder bzw. Anmelderin erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 13 Sondervereinbarungen

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern bzw. Dienstgeberinnen und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten und die Angestellte günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

§ 14 Probezeit, Abfertigung BMSVG

(1) Probezeit

Das erste Monat des Dienstverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

(2) Abfertigung BMSVG

Vereinbaren Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter-Vorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser nachweislich schriftlich zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Absatz 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

§ 15 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern bzw. Vertreterinnen der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§16 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter, Allgemeine Bestimmungen

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten.

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines bzw. einer Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.

(3) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen 1 bis 6 eingereiht.

(4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter bzw. eine Angestellte als Betriebsrat bzw. Betriebsrätin gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner bzw. ihrer Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem bzw. der Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

(5) Wenn ein Angestellter bzw. eine Angestellte infolge Ansteigens der Anzahl seiner bzw. ihrer Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner bzw. ihrer Verwendungsgruppenjahre vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er bzw. sie die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(6) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des bzw. der Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er bzw. sie beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

(7) Wenn ein Angestellter bzw. eine Angestellte 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.

(8) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem bzw. der Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer bzw. eine Dienstnehmerin in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter bzw. Angestellte verbracht hat.

Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern bzw. Dienstgeberinnen verbracht wurde. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter bzw. eine Angestellte aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern bzw. Dienstgeberinnen nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der bzw. die Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem bzw. der Angestellten auf den im Abs 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

Verwendungsgruppenschema

Verwendungsgruppe 1

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind. Kaufmännische, administrative und technische Hilfskräfte:

z. B.:

Hilfskräfte in Registratur oder Versand; einfachste EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten (z. B. Adressenschreiber und Adressenschreiberinnen).

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 2

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Schreibkräfte; Fakturisten und Fakturistinnen für einfache Verrechnung; qualifizierte Hilfskräfte im Büro (z. B. Qualifizierte Datenerfassungskräfte); Telefonisten und Telefonistinnen und Angestellte in innerbetrieblichen Call-Centern und Service-Centern mit einfacher Auskunftserteilung; Inkassanten und Inkassantinnen ohne facheinschlägiger Berufsausbildung;

Technische Angestellte:

qualifizierte technische Hilfskräfte – z. B. Reinzeichner und Reinzeichnerinnen.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 3

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z. B.:

Bürokräfte in Buchhaltung (Kontenführer und Kontenführerinnen, Saldokontisten und Saldokontistinnen, Kontokorrentführer und Kontokorrentführerinnen udgl.); Fakturisten und Fakturistinnen, die überwiegend komplizierte Verrechnungen durchführen; Inkassanten und Inkassantinnen mit Bürotätigkeit; Vertreter und Vertreterinnen; Lohn- und Gehaltsbuchhalter und Lohn- und Gehaltsbuchhalterinnen; Bürokräfte mit Korrespondenzfähigkeit; Bürokräfte mit einfachen Fremdsprachentätigkeiten; Sekretäre und Sekretärinnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale; Angestellte im Büro, Lager und Versand mit facheinschlägiger Berufsausbildung; Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen mit einschlägigen Fachkenntnissen; selbstständige Tätigkeiten in der Datenerfassung (z. B. Methodenhoheit); Telefonisten und Telefonistinnen und Angestellte in innerbetrieblichen Call-Centern und Service-Centern mit qualifizierter Auskunftserteilung.

Technische Angestellte:

Techniker und Technikerinnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, z. B. Reinzeichner und Reinzeichnerinnen, Produktionsgrafiker und Produktionsgrafikerinnen; Techniker und Technikerinnen mit besonderen Fachkenntnissen während einer branchenüblichen Einarbeitungszeit von maximal 6 Monaten – z. B. Programmierer und Programmiererinnen.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 4

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten selbstständig verantwortlich ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich

sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe 3 befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z. B.:

Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen mit Führungsaufgaben;
Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen mit fremdsprachlicher Korrespondenz;
Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten;
Sekretäre und Sekretärinnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale;
Bürokräfte mit qualifizierter Fremdsprachentätigkeit;
Sekretäre und Sekretärinnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale;
Assistenten und Assistentinnen;
Schulungsleiter und Schulungsleiterinnen;
Analytiker und Analytikerinnen;
Versandleiter und Versandleiterinnen;
Vertreter und Vertreterinnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale;
selbstständige Vorkalkulanten und Vorkalkulantinnen;
selbstständige Nachkalkulanten und Nachkalkulantinnen;
Werbetexter und Werbetexterinnen;
selbstständige Buchhalter und Buchhalterinnen;
Hauptkassiere und Hauptkassierinnen.

Technische Angestellte:

Techniker und Technikerinnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale;
technische Einkäufer und Einkäuferinnen;
Werbeexpedienten und Werbeexpedientinnen;
Werbegrafiker und Werbegrafikerinnen;
selbstständige Arbeitsvorbereiter und Arbeitsvorbereiterinnen;
selbstständige Terminplaner und Terminplanerinnen;
Produktionsgrafiker und Produktionsgrafikerinnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 5

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer bzw. eine der Verwendungsgruppe 4 oder mehrere der Verwendungsgruppe 3 angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z. B.:

Bilanzbuchhalter und Bilanzbuchhalterinnen;
Angestellte mit Controllingaufgaben;
regionale Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen;
selbstständige Filialleiter und Filialleiterinnen;
selbstständige Referatsleiter und Referatsleiterinnen;
Kundendienstleiter und Kundendienstleiterinnen;
Angestellte, die regelmäßig Angestellte der Verwendungsgruppe 6 vertreten;
Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, die aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen obige Tätigkeitsmerkmale erfordern;
Betriebsärzte und Betriebsärztinnen;
Beschäftigte in Forschung und Entwicklung im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Technische Angestellte:

Leiter und Leiterinnen der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung;
Programmierer und Programmiererinnen (z. B. projektbezogene Gesamtprogrammierung, Systemprogrammierung);
Analytiker und Analytikerinnen, die umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung konzipieren (Systemkenntnisse, Organisationskenntnisse);

leitende Konstrukteure und Konstrukteurinnen; leitende Betriebsingenieure und Betriebsingenieurinnen; Vertreter und Vertreterinnen mit besonderen technischen Kenntnissen;

Technische Einkäufer und Einkäuferinnen mit besonderen Fachkenntnissen.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 6

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

z. B.:

Prokuristen und Prokuristinnen, soweit sie eingestuft werden; Betriebsleiter und Betriebsleiterinnen in Großbetrieben;

Leiter und Leiterinnen des Controllings in Großbetrieben;

Leiter und Leiterinnen in Forschung und Entwicklung in Großbetrieben;

Kundendienstleiter und Kundendienstleiterinnen in Großbetrieben;

Chefingenieure und Chefingenieurinnen in Großbetrieben;

Leiter und Leiterinnen der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei integrierter Anwendung.

Monatliches Mindestgrundgehalt siehe Gehaltstabelle.

§ 17 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

Absatz 1 entfällt ab 1.1.2003

(2) Provisionen:

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers und einer Provisionsbezieherin gilt als erreicht, wenn sein bzw. ihr Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(3) Remunerationen:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe eines Monatsgehaltes übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 17a Gehaltsabrechnung

(1) Der bzw. die Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung aus der hervorgeht:

a) der Verrechnungsmonat,

b) Überstunden,

c) allfällige Zulagen,

d) Sonderzahlungen,

e) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,

f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z. B. gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der bzw. die Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich oder in nachweislich ähnlicher Form zu informieren.

§ 18 Lehrlinge

(1) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge beträgt: Siehe Gehaltstabelle.

(2) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler/innen der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleibt.

(3) Der Lehrling ist verpflichtet, den "Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit" (gem. der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsberaters zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem § 19c BAG vom 2.4. 2009) zu absolvieren. Dafür erhält der Lehrling eine einmalige Prämie in der Höhe von 10 % des in der Richtlinie festgeschriebenen Betrages. Diese Geldleistung wird im Monat nach Absolvierung des "Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit" mit der Lehrlingsentschädigung ausbezahlt. Die Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs. Die Dokumentation der Lehrlingsausbildung erfolgt unter Berücksichtigung des Datenschutzgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes. Nach Beendigung der Ausbildung wird die Dokumentation dem Lehrling ausgehändigt. Es verbleiben keine Kopien im Betrieb.

§ 18a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173 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.

§ 19 Wiederverlautbarung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

(1) Dieser Kollektivvertrag ist eine Ergänzung und Wiederveröffentlichung des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1990.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

(3) Wenn ein bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 16 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem In-Kraft-Treten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

§ 20 Gehaltstabelle (Mindestgrundgehälter)

Gültig ab 1. Jänner 2019

a) Die **Mindestgrundgehälter** (§ 20) werden in allen Verwendungsgruppen erhöht mit Wirkung ab

- 1.1.2019 um 2,2 % plus € 25,-
Es erfolgt jeweils eine Aufrundung auf den nächsthöheren 10 Cent-Betrag;
- 1.1.2020 um die durchschnittliche Inflationsrate des Zeitraums November 2018 bis Oktober 2019 plus 0,5 %.
Es erfolgt jeweils eine Aufrundung auf den nächsthöheren 10 Cent-Betrag.

b) Die Lehrlingsentschädigungen werden mit 1.1.2019 und 1.1.2020 jeweils um 3,8 % erhöht.

c) Die Tag- und Nächtigsgelder (§ 4 Zusatz-KV) und die Nachtarbeitszulagen (§ 6) werden erhöht ab

- 1.1.2019 um 2,02 %,
- 1.1.2020 um die durchschnittliche Inflationsrate des Zeitraums November 2018 bis Oktober 2019.

Daraus ergeben sich folgende Mindestgrundgehälter:

VGJ	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5
1. + 2.	1.534,50	1.542,20	1.812,00	2.165,60	2.724,20
n. 2	1.551,90	1.638,80	1.931,60	2.304,60	2.905,00
n. 4	1.566,70	1.751,70	2.062,40	2.459,50	3.103,80
n. 6	1.664,80	1.862,10	2.188,60	2.607,60	3.298,50
n. 8	1.773,70	1.983,20	2.331,20	2.780,40	3.520,80
n. 10	1.869,20	2.092,00	2.464,10	2.947,50	3.759,40
n. 12	1.988,80	2.226,90	2.624,50	3.141,60	4.006,30
n. 14	2.113,50	2.366,50	2.787,00	3.337,90	4.260,20
n. 16	2.254,50	2.524,40	2.977,10	3.564,20	4.549,40
n. 18	2.403,20	2.693,00	3.173,80	3.805,90	4.859,10
VGJ	VG 6				

1. bis 5. Jahr	4.018,00				
n. 5 Jahren	4.966,40				
n. 10 Jahren	6.020,10				
Lehrlinge					
Lehrjahre					
1. LJ	602,04				
2. LJ	809,64				
3. LJ	1.008,42				
4. LJ	1.186,95				

Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien

Marco Schreuder

Obmann

Mag. Werner Neudorfer

Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Barbara Teiber, MA

gf. Vorsitzende

Karl Dürtscher

Geschäftsbereichsleiter

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Druck/ Kommunikation/ Papierverarbeitung

Leonhard Göser

Verhandlungsleitung

Mag.^a Judith Reitstätter

Wirtschaftsbereichssekretärin

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit 1. Jänner 2019 in Kraft.

Anlage A

Vereinbarung

abgeschlossen zwischen der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich

Druck/Kommunikation/Papierverarbeitung sowie der Gewerkschaft

.....
über die Einführung von KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER KURZARBEIT SUNT ERST ÜT ZUNG während ihrer Dauer

I. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

1. **räumlich:** (Name und Anschrift des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin und des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes):

2. **fachlich:**

a) für den gesamten Betrieb:

b) für folgende Betriebsabteilung(en):

3. **persönlich:** Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes. Für Lehrlinge gilt diese Vereinbarung nicht.

Gesamtbeschäftigte des Betriebes:

a) Beschäftigtenstand Angestellte:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für Angestellte (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Angestellten)

b) Bäftigtenstand Arbeiter und Arbeiterinnen:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für Arbeiter und Arbeiterinnen (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Arbeiter und Arbeiterinnen)

4. **zeitlich:** Für die Dauer vom bis

II. Geltungsbeginn

Für den Betrieb wird diese Vereinbarung von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (ehem. Arbeitsamt) anzeigt, dass er bzw. sie sich den Bestimmungen der Vereinbarung unterwirft.

Die Anzeige hat die Zahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu enthalten. Gleichzeitig hat der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin in der Anzeige zu erklären, dass er bzw. sie bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Die Anzeige muss, soweit im Betrieb Betriebsratskörperschaften errichtet sind, von dem bzw. der jeweiligen Vorsitzenden des Betriebsrates mitgefertigt sein. Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin ist an die Vereinbarung bis zum Widerruf der Anzeige gebunden.

III. Kurzarbeit und Kurzarbeitsunterstützung

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin die Einbringung eines Begehrens gemäß § 27 (1) b AMFG in Verbindung mit § 29 AMFG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen in dem in Abschnitt I genannten Bereich:

1. Kurzarbeit

a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.

b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit innerhalb vier aufeinander folgender Arbeitswochen von

.....ArbeitsstundenMinuten, wird um

.....StundenMinuten auf

.....StundenMinuten herabgesetzt.

Einerseits muss im Betrieb innerhalb von vier aufeinander folgenden Wochen mindestens $\frac{4}{5}$ der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet werden, andererseits müssen innerhalb von vier aufeinander folgenden Wochen mindestens $\frac{2}{5}$ der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Gesetz oder Kollektivvertrag) ausfallen.

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Der Betrieb ist verpflichtet, während der Dauer der Kurzarbeit und einer darüber hinausgehenden Behaltefrist, die zumindest der Dauer der vorangegangenen Kurzarbeit entspricht, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, den er zum Zeitpunkt der Begehrensstellung hatte. Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf dieser Behaltefrist ausgesprochen werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Dauer der Behaltefrist nach Beendigung der Kurzarbeit vereinbart werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.

Der Betrieb ist daher verpflichtet, die ihm sonst freistehende Lösung von Dienstverhältnissen während des Bestandes dieser Verpflichtung zu unterlassen. Bereits gekündigte Dienstverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinfallen, dürfen noch ordnungsgemäß beendet werden. Das Gleiche gilt für befristete Dienstverhältnisse (Zeitablauf).

b) Verminderung des festgelegten Beschäftigtenstandes (ausgenommen berechnete vorzeitige Lösungen oder einvernehmliche Lösungen von Dienstverhältnissen im unten angeführten Sinne) während der Kurzarbeit und der darüber hinausgehenden Behaltefrist gemäß lit a) darf nur nach vorheriger Zustimmung des zuständigen Betriebsrates – die jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten ist – sowie des Leiters bzw. der Leiterin der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder bei einvernehmlicher Lösung von Dienstverhältnissen besteht für den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das Gleiche gilt, wenn die Voraussetzungen für eine vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin vorliegt (§ 82 GewO bzw § 27 AngG). Im Falle einer einvernehmlichen Lösung gilt dies jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin nachweislich Gelegenheit hatte, sich mit seiner bzw. ihrer betrieblichen oder überbetrieblichen Interessensvertretung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beraten.

c) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die nicht Staatsbürger bzw. Staatsbürgerinnen eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.

d) Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

a) Die im Betrieb beschäftigten und ebenfalls von Kurzarbeit betroffenen Teilzeitbeschäftigten sind in die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen.

b) Die Normalarbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten wird wie folgt gekürzt:

Anzahl der Arbeitskräfte	Normalarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen in Stunden	Verkürzung der Normalarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen in Stunden
.....
.....		

4. Kurzarbeitsunterstützung

a) Für den mit der Kurzarbeit verbundenen Arbeits- und Gehalts- (Lohn)-ausfall wird den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine Kurzarbeitsunterstützung gewährt. Sie wird vom Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin mit dem für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit anfallenden Entgelt ausbezahlt.

Bei der Einbringung eines Begehrens um Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe ist darauf zu achten, dass die Kurzarbeitsunterstützung zumindest in Höhe der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegten Pauschalsätze geleistet wird (§ 29, Abs 3 AMFG). Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Gehalt (Lohn) auf Vollzeit umzurechnen.

b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

IV. Sozialversicherungsbeiträge

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten. Durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Differenz zwischen dem in der Kurzarbeitsunterstützung enthaltenen Arbeitnehmeranteil an Sozialversicherungsbeiträgen und der vollen letzten Beitragsgrundlage vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin übernommen wird. Die Höhe dieser Differenz kann auch in Form eines Pauschales geregelt werden.

V. Auszahlung

Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin ist verpflichtet, die Kurzarbeitsunterstützung an die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zugleich mit dem für die tatsächliche Arbeitszeit anfallenden Entgelt auszubezahlen. Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin hat daher die Voraussetzungen für die Leistung der Kurzarbeitsunterstützung zu prüfen.

VI. Allgemeine Bestimmungen

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Die sonstigen Bestimmungen des einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht. Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

3. Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG sind die Kurzarbeitspauschalsätze in die Berechnungsgrundlage des Krankenentgeltes einzubeziehen.

4. Fällt in das der Abfertigungsberechnung zugrunde liegende Wochenentgelt/Wochenverdienst/Monatsentgelt*) Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

*) *Nichtzutreffendes streichen.*

5. Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

6. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

VII. Informationspflicht

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.

Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Z 1–4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Im Falle der Nichtdurchführung der geplanten Kurzarbeit ist eine Leermeldung zu erstatten. Eine Kopie ist der zuständigen Betriebsratskörperschaft zuzustellen.

Für den Angestellten-Betriebsrat:

Für den Arbeiter-Betriebsrat:

Für die Betriebsleitung

Fachgruppe der

Der Fachgruppenobmann/ Die Fachgruppenobfrau:

Die Fachgruppenobfrau:

Der/Die Geschäftsführer/in:

Österreichischer Gewerkschaftsbund

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

Der/Die Wirtschaftsbereichsvorsitzende:

Der/Die Wirtschaftsbereichssekretär/in:

..... , am

Zusatz-Kollektivvertrag

Zusatzkollektivvertrag betreffend die Einführung einer Reiseaufwandsentschädigung für die Berufsgruppen der Werbegestalter und Werbegestalterinnen / Werbearchitekten und Werbearchitektinnen und Werbemittelverteiler und Werbemittelverteilerinnen in Wien (gültig ab 1. Jänner 2019).

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien einerseits und dem Österr. Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Druck/Kommunikation/Papierverarbeitung andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) **räumlich:** für das Bundesland Wien;

b) **fachlich:** für Mitgliedsbetriebe der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien, die den Berufsgruppen der Werbegestalter und Werbegestalterinnen / Werbearchitekten und Werbearchitektinnen und Werbemittelverteiler und Werbemittelverteilerinnen angehören.

c) **persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie für kaufmännische Lehrlinge, die in diesen Betrieben beschäftigt sind.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Ferialpraktikanten und Ferialpraktikantinnen und Volontäre und Volontärinnen;

Ferialpraktikanten und Ferialpraktikantinnen sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Volontäre und Volontärinnen sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

b) Für Vorstandsmitglieder, Direktoren und Direktorinnen, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit 1. Jänner 2019 in Kraft und gilt für die Dauer eines Jahres.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

§ 4 Reiseaufwandsentschädigung

Die Tag- und Nächtigungsgelder werden ab 1.1.2019 um 2,02 % erhöht; ab 1.1.2020 werden sie um die durchschnittliche Inflationsrate des Zeitraums November 2018 bis Oktober 2019 erhöht.

1. Begriff der Dienstreise:

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der bzw. die Angestellte zur Ausführung eines ihm bzw. ihr erteilten Auftrages die Betriebsstätte verlässt.

b) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw. mit der reise notwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

2. Reiseaufwandsentschädigung:

Bei Dienstreisen im Sinne der Z 1 ist dem bzw. der Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu entschädigen.

a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung (Taggeld) und Unterkunft (Nächtigungsgeld) erhält der bzw. die Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese gilt jeweils – mit Ausnahme des Hin- und Rückreisetages – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

b) Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von 6 Stunden gebührt ein Taggeld von € 7,85.

c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 6 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt ein Taggeld von € 7,85 zuzüglich € 3,24 für jede volle Stunde, die über die 6. Stunde hinausgeht, maximal jedoch € 25,52.

d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des Dienstortes (Z 1 lit b) eine Nächtigung außer Haus erfordert, gebührt ein Taggeld in der Höhe von € 31,79. Das Taggeld ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 31,79 wenn die Abreise vom Dienstort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 18,72, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird ein Taggeld von € 18,72 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin am Dienstort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, ein Taggeld von € 31,79, wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

e) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag das gebührende Taggeld gemäß lit d) und lit i) um 25 Prozent.

f) Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert, hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 14,22. Ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hiebei zu vermeiden.

g) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird.

Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nächtigungsgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

h) Die Bestimmungen der Z 2 lit a)–g) finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter und Vertreterinnen) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind, wobei zu beachten ist, dass der Pauschalsatz mindestens jenen Betrag entspricht, der nach Z 2 lit a)–g) ausbezahlt ist.

3. Dienstreisen in das Ausland:

Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin: Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren.

4. Verfall von Ansprüchen:

Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigung müssen spätestens innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Verfall, beim Arbeitgeber bzw. bei der Arbeitgeberin geltend gemacht werden.

Redaktioneller Hinweis:

Die Änderung der Bezeichnung von Werbegestalter auf Werbearchitekten ist aufgrund einer Änderung des FACHSTATUTES erfolgt.

Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien

Marco Schreuder

Obmann

Mag. Werner Neudorfer

Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Barbara Teiber, MA

gf. Vorsitzende

Karl Dürtscher

Geschäftsbereichsleiter

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Druck/ Kommunikation/ Papierverarbeitung

Leonhard Göser

Verhandlungsleitung

Mag.^a Judith Reitsstätter

Wirtschaftsbereichssekretärin

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit 1. Jänner 2019 in Kraft.