

Zusatzvereinbarung
Änderungen zum Kollektivvertrag für journalistische Mitarbeiter/innen
bei österreichischen Zeitschriften und Fachmedien

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen

- (a) die Berichtigung der im Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen betreffend freie Mitarbeit im Hinblick auf die in den §§ 16-18 JournG normierte Reichweite der sozialpartnerschaftlichen Regelungsbefugnis;
- (b) die Einführung eines Tarifs für Praktikanten;
- (c) die Präzisierung des Kündigungsschutzes bei Krankheit;
- (d) die Präzisierung der Regelung betreffend Postensuchtage bei Kündigung;
- (e) die Anpassung des Hinterbliebenenanspruches nach § 34 an geänderte Lebensrealitäten (Lebensgemeinschaften ohne Haushalt, Versorgungsbedürfnis von Kindern über das Ende des gesetzlichen Unterhaltsanspruches hinaus);
- (f) die Einführung eines kollektivvertraglichen Anspruches auf Familienzeit („Papamonat“),

und vereinbaren folgende Änderungen zum Kollektivvertrag für journalistische Mitarbeiter/innen bei österreichischen Zeitschriften und Fachmedien:

1. § 4 wird neugefasst wie folgt:

„§ 4 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Redakteure/-innen (§ 5), Redakteursaspiranten/-innen (§ 6), Redaktionsassistent/innen, Redaktionssekretäre/-innen, Fotografen/-innen, Layouter/-innen und Grafiker/-innen (§ 7), wenn sie in einem hauptberuflichen Dienstverhältnis oder einem anderen Beschäftigungsverhältnis zum jeweiligen Verlag stehen.

Darüber hinaus finden auf ständige freie Mitarbeiter im Sinne des § 16 Abs. 1 JournG die folgenden Bestimmungen im dort jeweils normierten Umfang Anwendung: § 8, § 18 Pkt. 2 und 3; § 21; § 22.1, § 22.2 und § 22.3.2, § 52.

2. Nach § 6 wird folgender § 6a eingefügt:

„§ 6a Praktikant/ - innen

Journalistische Praktika sind befristete Dienstverhältnisse von insgesamt (Splitting möglich) maximal drei Monaten pro Kalenderjahr, die der Ausbildung dienen. Soweit facheinschlägige Studienordnungen Praktika mit längerer Dauer vorschreiben, sind auch befristete Dienstverhältnisse von mehr als drei Monaten, die zur Erfüllung dieser Studienordnung eingegangen werden, journalistische Praktika im Sinne dieser Bestimmung.

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

Die Entlohnung journalistischer Praktika ist im Tarifvertrag festgelegt.“

3. § 8 wird neu gefasst wie folgt:

„§ 8 Ständige freie Mitarbeiter/-innen

Ständige-r freier Mitarbeiter/-in im Sinne des § 16 Abs. 1 JournG ist, wer ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen an der inhaltlichen Gestaltung von Verlagserzeugnissen im Sinne

des § 3 journalistisch mitwirkt, sofern er/sie diese journalistische Tätigkeit ständig und nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausübt, im wesentlichen persönlich erbringt und über keine unternehmerische Struktur verfügt.“

4. In §18 Pkt. 2 wird die Wortfolge

„Müssen Dienstnehmer/-innen, Freie oder Ständige Freie Mitarbeiter/-innen mit eigenem Gerät arbeiten, [...]“

berichtigt auf

„Müssen Dienstnehmer/-innen oder ständige freie Mitarbeiter/-innen mit eigenem Gerät arbeiten [...]“.

5. § 21 wird neu gefasst wie folgt:

„§ 21 Honorare für ständige Mitarbeiter/-innen

Für ständige freie Mitarbeiter/-innen gelten folgende Regelungen:

1. Die im Tarifvertrag vereinbarten Honorare für Text und Bildbeiträge sowie die Infrastrukturpauschale.
2. Wird der/die ständige freie Mitarbeiter/-in mit einer journalistischen Leistung beauftragt, so ist der Zeitaufwand, der über den ursprünglich vereinbarten Umfang hinausgeht, gesondert zu vergüten.
3. Bestellte oder aufgrund eines Angebotes mit Exklusivrecht erworbene Text- oder Bildbeiträge ständiger freier Mitarbeiter/-innen sollen zumindest binnen Monatsfrist honoriert werden, gleichgültig, ob sie veröffentlicht werden oder nicht. Ein Anspruch auf Veröffentlichung besteht nicht.
4. Für bestellte Fotos, die nicht veröffentlicht werden, gebührt ein Abstandshonorar in Höhe von 60% des Mindestsatzes.
5. Bei Reisen im Rahmen einer Beauftragung gelten die Bestimmungen des § 26, sofern zwischen dem Unternehmen und dem/der ständigen freien Mitarbeiter/-in nicht generell oder im Einzelfall etwas anderes vereinbart wird.
6. Honorare für ständige freie Mitarbeiter/-innen können auch pauschaliert werden. Die Pauschalen sind im Ausmaß der jeweiligen Tarifierhöhung anzupassen.

Der Österreichische Zeitschriften- und Fachmedienverband weist darauf hin, dass Verlage verpflichtet sind, ständigen freien Mitarbeiter/-innen die Zusammensetzung der Honorarpositionen in der Abrechnung auszuweisen (zB Anzahl und Umfang der Textbeiträge, Anzahl der Fotos).“

6. § 22 Pkt. 2 wird neu gefasst wie folgt:

„2. Regelung für ständige freie Mitarbeiter/-innen

2.1. Die Z 1.1. und 1.2. kommen sinngemäß zur Anwendung.

2.2. Darüber hinaus ist die Gewährleistung des/der ständigen freien Mitarbeiter/s/in wie folgt geregelt:

2.2.1. Der/die ständige freie Mitarbeiter/in leistet volle Gewähr dafür, dass er/sie Schöpfer/in des genannten Werkes und aller seiner Teile ist. Hat er/sie andere geschützte Werke oder Leistungen verarbeitet, so hat er/sie den Auftraggeber darüber zu informieren. Zitate sind im Rahmen des Zitatrechts (§ 46 UrhG) zulässig.

2.2.2. Gewähr für die Berechtigung ist bei Beistellung von Bildmaterial zu leisten.

2.2.3. Der/die ständige freie Mitarbeiter/in bestätigt, dass er/sie keine den Rechtseinräumungen dieses Vertrages zuwiderlaufenden Verfügungen getroffen hat und dass dieses Werk insgesamt nicht offenkundig gegen gesetzliche Bestimmungen verstößt.“

7. In § 22, Pkt. 3.2 lautet die Überschrift:

„3.2 Ständige freie Mitarbeiter/innen“

8. In § 29.4 wird folgender Satz ergänzt:

„Ist zum Zeitpunkt, zu dem der Dienstgeber über eine im Punkt 3 dieses Paragraphen umschriebene Dienstverhinderung Kenntnis erlangt, die Mitteilung an den Betriebsrat über die geplante Kündigung (§ 105 Abs. 1 ArbVG) bereits erfolgt, so gelangen die vorgenannten Beschränkungen nicht zur Anwendung.“

9. § 32 Pkt. 3 lautet wie folgt:

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

10. In § 36 wird der erste Satz angepasst wie folgt:

„Dienstnehmer/-innen, die während eines aufrechten Dienstverhältnisses eine Karenz gemäß § 15f MSchG bzw § 7c VKG **oder eine Familienzeit gemäß § 36a dieses Kollektivvertrags** in beanspruchen, erhalten die Dauer **von Karenzen und Familienzeiten** bis zu einem Gesamtausmaß (**Summe aus Karenzen und Familienzeiten**) von 22 Monaten für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet. Dies gilt auch für die Vorrückungen in der Gehaltstabelle.“

11. Nach § 36 wird folgender § 36a eingefügt:

„§36a Familienzeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) und des Abs. 2 dieser Bestimmung haben Dienstnehmer Anspruch auf Familienzeit.

(2) Der Dienstnehmer hat die Inanspruchnahme der Familienzeit spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin unter Darlegung der anspruchsbegründenden Umstände bekanntzugeben. Beginn und Dauer der Familienzeit sind zu vereinbaren. Erfolgt die Geburt des Kindes nach dem vereinbarten Beginn, so ersetzt der Geburtstermin den vereinbarten Termin. Erfolgt die Geburt vor dem prognostizierten Geburtstermin, so ist der Beginn der Familienzeit auf Verlangen des Dienstnehmers neu festzulegen.

(3) Die Familienzeit endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.“

12. § 34 wird neugefasst wie folgt:

„Besteht ein Abfertigungsanspruch nach § 33 und wurde das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers/ der Dienstnehmerin aufgelöst, so gelangen 75% des Abfertigungsbetrages (laut § 33) an Ehegatten, eingetragene Partner/innen Lebensgefährten und Kinder (einschließlich Adoptivkinder) entsprechend ihrer (gesetzlichen oder testamentarischen) Erbquote zur Verteilung.“

13. § 51 wird neu gefasst wie folgt:

„§ 51 In-Krafttreten des Vertrags

Dieser Kollektivvertrag enthält vorbehaltlich § 52 erschöpfend alle derzeit geltenden Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern und tritt in der aktuellen Fassung mit 1. März 2019 in Kraft.“

14. § 52 wird neu gefasst wie folgt:

„§ 52 Tarifvereinbarungen und Tariftabelle

Mit der jährlichen Tarifpunktation werden festgelegt:

1. Die Tarifgehälter für journalistische Mitarbeiter/innen, einschließlich Praktikanten (§ 6a), bei österreichischen Zeitschriften und Fachmedien;
2. das monatliche Infrastrukturpauschale für angestellte Journalistinnen und Journalisten sowie ständige freie MitarbeiterInnen;
3. die Honorierung für reine A4-Textseiten für ständige freie MitarbeiterInnen;
4. die Honorierung von Bildbeiträgen für ständige freie Mitarbeiter/-innen.“

Wien, am 13.02.2019

Österreichischer Zeitschriften-
und Fachmedienvorband


Mag. Claudia GRADWOHL
Vorsitzende des KV-Verhandlungsteams


Mag. Gerald GRÜNBERGER
Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier


Alice RIENESL
Leiterin des Verhandlungsteams


Lucie KNAPP
Mitglied des Verhandlungsteams


Edgar WOLF
WB-Sekretär