

**Punktation**  
**abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft GPA und dem**  
**Verband Österreichischer Zeitungen**  
**über das Ergebnis der Verhandlungen vom 2. Juli 2024**

Für die Gehälter für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten **angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten/-innen und Dienstnehmer/-innen des technisch-redaktionellen Dienstes** werden vorbehaltlich der Zustimmung der Gremien der Kollektivvertragsparteien und der Urabstimmung in der JournalistInnengewerkschaft folgende Regelungen getroffen:

1. Mit Wirkung vom 1. Juni 2024 werden (vorbehaltlich des letzten Satzes dieses Punktes 1) die kollektivvertraglichen Mindestgehälter um € 244,- erhöht, die Erhöhung wird zur Gänze im Tarifgehalt ausgewiesen. Mehrleistungspauschalen und Funktionszulagen sind im Jahr 2024 betraglich aufrecht zu erhalten (in Folgejahren gilt § 20.1 des Kollektivvertrags in der am heutigen Tag vereinbarten Fassung). Die mit Wirkung vom 1. Juni 2024 geltenden Tarifgehälter der geänderten Berufseingangsphase sind in Punkt 7. dieser Punktation ersichtlich.
2. Für jene Dienstnehmer/-innen, die vor dem 1. Juni 2024 ihre Urlaubsbeihilfe ausbezahlt erhielten, wird dieselbe auf der Basis des Ist-Gehaltes des Juni berechnet.
3. Die Tarifpositionen sowie die Sätze für ständige freie Mitarbeiter laut Gesamtvertrag (§§ 3 bis 5 und 7) werden ab 1. Juni 2024, unter Berücksichtigung der (in Klammern mit Verweisen angeführten) Tarif-Positionen des Kollektivvertrags für die bei österreichischen Tages- und Wochenzeitungen und deren Nebenausgaben sowie redaktionellen digitalen Angeboten angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten/-innen und Dienstnehmer/-innen des technisch-redaktionellen Dienstes (gültig ab 1. Juli 2013), festgesetzt, wie in der Tabelle im Anhang ersichtlich.
4. Der Arbeitgeber kann für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 in Höhe von maximal 3.000 Euro steuerfrei zur Auszahlung bringen. In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiterprämie abzuschließen. Kann mangels Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer ersetzt werden. Es muss nicht an alle Mitarbeiter der gleiche Betrag gezahlt werden, es kann auch sachlich differenziert werden.

5. Die Laufzeit der Punkte 1. bis 3. dieser Vereinbarung beträgt 12 Monate ab Wirkungsbeginn gemäß Punkt 1. und endet daher am 31. Mai 2025. Die Laufzeit der Punkte 7. bis 10. (Rahmenrechtsänderungen) ist unbefristet; soweit in diesen Punkten ab 1. Juni 2024 geltende Tarifgehaltspositionen angeführt sind, gelten diese bis zum Wirksamwerden der nächsten Vereinbarung über die Abänderung der Tarifgehälter.

**6. Kündigungsverzicht:**

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren wechselseitig einen Kündigungserzicht bis 30.06.2025 zur Fertigverhandlung der derzeit offenen Verhandlungstöpfe 3 bis 7. Kommt es diesbezüglich bis 30.06.2025 zu einem Abschluss, gilt ein wechselseitiger Kündigungserzicht bis 30.06.2029 als vereinbart.

**7. Folgende Änderungen des Rahmenrechts und der Tariftabelle im Bereich Berufseingangsphase werden vereinbart**

- 7.1. § 7.2 erster Satz wird geändert wie folgt (übriger Text des § 7.2 unverändert):

„Die redaktionsinterne Ausbildungszeit für Redakteursaspiranten beträgt maximal zwölf Monate.“

- 7.2. § 7.5 wird neugefasst wie folgt:

„Wird der Redakteursaspirant spätestens nach Ablauf der zwölfmonatigen Ausbildungszeit als Redakteur angestellt, so ist er als Redakteur im zweiten Redakteursjahr einzustufen.“

### 7.3. Änderung der Tarifpositionen unterhalb der Regelstufe

In der Tarifgruppe „Redakteure“ entfällt die Tarifposition „im 3. Jahr“ (Verkürzung der Eingangsphase). Die Tarifpositionen unterhalb der Regelstufe sind mit Wirkung vom 1. Juni 2024 wie folgt (die Erhöhung gemäß Pkt. 1. ist in diesen Tarifpositionen bereits enthalten):

	<b>Tarifgehälter gültig ab 01.06.2024</b>
<b>Redakteursaspiranten (§ 7)</b>	€ 3.000,00
<b>Technisch-redaktioneller Dienst (=TRD)</b>	
Layouter, Grafiker, Bildbearbeiter, Cutter (§ 8)	
im 1. Jahr	€ 3.000,00
im 2. Jahr	3.099,00
<b>Redakteure (§ 6)</b>	
im 1. Jahr	€ 3.264,00
im 2. Jahr	€ 3.395,00

DienstnehmerInnen, die am 31. Mai 2024 als RedakteurIn im 3. Jahr eingestuft waren, sind mit Wirkung ab 1. Juni 2024 in der Regelstufe einzustufen.

## 8. Folgende Änderungen des Rahmenrechts im Bereich Arbeitszeit und Abwesenheit werden vereinbart:

### 8.1. § 12 (Arbeitszeit) wird neu gefasst wie folgt:

#### „§ 12 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden, soweit sich aus den folgenden Absätzen nichts anderes ergibt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf möglichst zusammenhängende Tage zu verteilen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf vorbehaltlich Abs. 3 neun Stunden nicht überschreiten, mittels einer Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Im Falle von Vier-Tagewoche darf die tägliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten. Das Ausmaß und die Lage der täglichen Normalarbeitszeit sowie der täglichen Arbeitspausen sind in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

2. Schluss-, Nacht- und Wochenenddienste und Rufbereitschaft sind mindestens zwei Wochen im Vorhinein festzulegen.

3. In einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu sechs Monaten kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitarbeitskräfte mittels Betriebsvereinbarung auf bis zu 46 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie unter einmaliger Übertragbarkeit eines positiven Stundensaldos in den nächstfolgenden Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt der beiden aufeinanderfolgenden Durchrechnungszeiträume die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet; die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu zehn Stunden betragen.

4. Bei Arbeiten nach Dienstplan ist die Lage der Normalarbeitszeit (§ 19c Abs 1 AZG), unter Bedachtnahme auf die berücksichtigungswürdigen Interessen des Dienstnehmers mit mindestens 14 Tagen Vorlaufzeit im Vorhinein festgelegt werden. Bei Änderung der Normalarbeitszeitlage ist auf berücksichtigungswürdige Interessen des/der Angestellten Rücksicht zu nehmen.

5. Dienstnehmern ist eine schriftliche oder elektronische Auflistung der im vergangenen Monat geleisteten Arbeitsstunden zugänglich zu machen. In dieser Auflistung sind Normalarbeitsstunden, Mehr- und Überstunden sowie auf Grund einer Durchrechnung noch nicht eindeutig zuordenbare Stunden gesondert anzuführen.

6.

a) Wenn in einer Woche sechs Tage gearbeitet werden, gelten die am sechsten Tag geleisteten Stunden als Überstunden. Das Anordnen einer Arbeitszeit von weniger als fünf Stunden am sechsten Tag ist nicht zulässig. Der Dienstnehmer kann anstelle der Überstundenentlohnung für Arbeit am sechsten Tag unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuschlages Zeitausgleich zu nehmen; der Zeitpunkt bedarf des Einvernehmens zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer. Sofern dieser Zeitausgleichsanspruch der Höhe nach hinreichend ist (allenfalls unter Berücksichtigung anderer Zeitguthaben), hat der Dienstnehmer das Recht, Zeitausgleich in Form eines ganzen Tages geblockt zu nehmen.

b) [ex d] Wird innerhalb eines Monats kein Zeitausgleich vereinbart, wird das Überstundenentgelt (Überstundengrundlohn plus Zuschläge) mit der übernächstfolgenden Gehaltsabrechnung ausbezahlt.

c) [ex e] Wird an sechs Tagen einer Woche gearbeitet, beträgt die wöchentliche Ruhezeit zumindest 36 Stunden, ansonsten ergibt sich die wöchentliche Ruhezeit aus § 12 Absatz 1.“

8.2. § 12b (Gleitzeit) wird neu gefasst wie folgt:

„Gleitzeitvereinbarungen sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zulässig, die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu zehn Stunden betragen, § 12.6 ist auf Arbeitsleistung im Rahmen des Selbsteinteilungsrechts des Dienstnehmers (Gleitzeitarbeit) nicht anwendbar. Klarstellend wird festgehalten, dass die Beschränkungen für Durchrechnungszeiträume nach § 12.3 nicht für in Gleitzeitvereinbarungen vereinbarte Gleitzeitperioden gelten.“

8.3. § 18 Z 3b wird neu gefasst wie folgt:

„3b. „Überstundengrundlohn“:  
Überstundengrundlohn ist 1/154 des Normallohnes. Der Überstundengrundlohn ist die Bemessungsgrundlage für die Überstundenentlohnung (die Überstundenentlohnung setzt sich zusammen aus dem Überstundengrundlohn als Basis und dem auf Basis des Überstundengrundlohns berechneten Zuschlag gemäß § 26).“

8.4. § 26 Z 1 und 2 werden neu gefasst wie folgt:

„1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der gesetzlich zulässigen, oder im Falle von Durchrechnung nach § 12.3 der in § 12.3 normierten kollektivvertraglich zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit (§ 12.1 Satz 1) überschritten werden oder die zulässige tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt. Bei Arbeitszeitdurchrechnung und Gleitzeit stellen Zeitguthaben am Ende der Durchrechnungs- bzw. Gleitzeitperiode Überstunden dar, soweit sie nicht übertragbar sind und durch diese innerhalb des genannten Zeitraums die gesetzliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt überschritten wurde. Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des AZG zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.“

2. Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 %. Eine Abgeltung in Form von Zeitausgleich ist nur mittels einer Vereinbarung mit dem/der Dienstnehmer/-in zulässig; eine auf unbestimmte Dauer getroffene diesbezügliche Vereinbarung (einschließlich im Dienstvertrag) kann vom Dienstnehmer und vom Dienstgeber nach Ablauf von zwölf Monaten unter Wahrung einer einmonatigen Frist mit Wirkung zu jedem Monatsletzten widerrufen werden. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen.“

8.5. § 26a wird neu gefasst wie folgt:

„§ 26a Regelung für Mehrarbeitsstunden bei teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften

1. Als Mehrarbeitsstunden gelten bei teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften jene Stunden, die über die individuell vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehen, jedoch keine Überstunden sind. Überstunden liegen in den in § 26 Z 1 genannten Fällen vor, wobei die tägliche Normalarbeitszeit der Vollzeitkräfte maßgeblich ist. Dienstnehmer dürfen zu Mehrarbeits- bzw. Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des AZG zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Mehr- bzw. Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

2. Die Zuschlagspflichtigkeit von Mehrarbeitsstunden richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 19d Abs. 3a, 3b AZG).“

[Ziffern 3 und 4 unverändert]

8.6. § 27 Ziffer 1 und 4 werden neu gefasst wie folgt (übrige unverändert):

„1. Normalarbeitszeit an Sonntagen ist mit einem Zuschlag von 100 % zum Normallohnstundensatz zu vergüten (Sonntagszuschlag). Arbeit an Sonntagen darf höchstens zwei Mal pro Kalendermonat angeordnet werden.

[...]

4. Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen müssen, unabhängig von den tatsächlich gearbeiteten Stunden, im Ausmaß von mindestens vier Stunden abgegolten werden, außer wenn diese vom Dienstnehmer ohne Abstimmung mit dem Dienstgeber geleistet werden. .“

8.7. § 38 Z 3 und 4 lauten (Z 1 und 2 unverändert):

„3. Entgelt

Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit, Berufskrankheit, Arbeitsunfall oder Unglücksfall an seiner Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf Entgelt laut folgender Aufstellung, jedoch längstens bis zum Eintritt in einen Rentenanspruch aus der Invaliden- oder Pensionsversicherung:

	Anspruch auf volles Entgelt	Anspruch auf reduziertes Entgelt
Dienstjahr	Wochen	Wochen
im 1.	6	4 mit 50% des Entgelts
im 2. bis 5.	12	8 mit 49% des Entgelts
im 6. bis 10.	16	10 mit 49% des Entgelts
im 11. bis 15.	20	12 mit 49% des Entgelts
im 16. bis 20.	22	14 mit 49% des Entgelts
im 21. und darüber	24	16 mit 49% des Entgelts

Als Entgelt gilt das letzte Ist-Gehalt (festes Monatsgehalt). Die in der Tabelle angeführte Dienstzeit muss ununterbrochen sein.

Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gemäß § 8 Abs. 2 AngG nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

#### 4. Kündigungsbeschränkung

Während einer im Punkt 3 Absatz a) dieses Paragraphen umschriebenen Dienstverhinderung darf dem Dienstnehmer erst gekündigt werden, wenn die Verhinderung folgende Zeiträume überschritten hat:

im 1. bis 5. Dienstjahr	5 Monate
im 6. bis 10. Dienstjahr	10 Monate
im 11. bis 15. Dienstjahr	15 Monate
im 16. Bis 20. Dienstjahr	20 Monate
ab dem 21. Dienstjahr	24 Monate

Ist zum Zeitpunkt, zu dem der Dienstnehmer über eine im Punkt 3 Absatz a) 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. Der vorangehende Satz gilt nicht, wenn beim Dienstnehmer eine nachweislich vor diesem Zeitpunkt diagnostizierte schwere chronische Erkrankung besteht, die absehbar zu wiederkehrenden Dienstverhinderungen führt.“

### 9. Folgende Änderungen des Rahmenrechts im Bereich Entgelt werden vereinbart:

#### 9.1. § 20 wird neu gefasst wie folgt:

##### „1. Allgemeines

„Der Dienstnehmer hat Anspruch auf das kollektivvertragliche Mindestgehalt lt. § 18.2. Die kollektivvertraglichen Tarifgehälter sind im Tarifvertrag festgesetzt.

Bei Abänderung des Tarifvertrages, die zur Erhöhung der Mindestsätze (Tarifgehalt § 18.1 oder kollektivvertraglicher Mindestbezug § 18.2) führt, gilt:

- Funktionszulagen sind betraglich aufrecht zu erhalten.
- Pauschalen gem. § 29 KV und ÜZ-U bei prozentueller Erhöhung von Tarif und Quinquennien (dh nicht beim Fixbetragsabschluss 2024) prozentuell valorisiert.

Die Bezahlung des Gehaltes hat monatlich im Vorhinein bis zum 5. des Kalendermonats zu erfolgen. Soweit es sich um ein auf maximal drei Monate befristetes oder ein Dienstverhältnis auf Probe handelt, kann die Auszahlung auch im Nachhinein vorgenommen werden.

##### 2. Gehaltsschema

Das Gehaltsschema umfasst folgende Tätigkeitsgruppen:

- a) Redakteure, vgl. § 6, im 1. oder 2. Berufsjahr oder in der Regelstufe.
- b) Redakteursaspiranten, vgl. § 7 (für die Dauer von bis zu zwölf Monaten);
- c) Praktikanten, vgl. § 7a;
- d) Technisch-redaktioneller Dienst, vgl. § 8, im 1. oder 2. Berufsjahr oder in der Regelstufe."

9.2. § 23 wird neu gefasst wie folgt:

**„§ 23 Quinquennium**

1. Das erste Quinquennium beträgt 10% vom Ist-Gehalt und ist innerhalb der fünf Jahre der Quinquennienperiode wie folgt zu verteilen:  
 3% nach dem vollendeten ersten Jahr in der Regelstufe ,  
 3% nach dem vollendeten zweiten Jahr in der Regelstufe,  
 2% nach dem vollendeten dritten Jahr in der Regelstufe und  
 2% nach dem vollendeten vierten Jahr in der Regelstufe.  
 Danach gebühren drei weitere Quinquennien in Form einer jeweils 6%igen Erhöhung des Ist-Gehaltes. Diese weiteren Quinquennien sind nach zehnjährigem, fünfzehnjährigem und nach zwanzigjährigem ununterbrochenen Dienst (unter Einbeziehung angerechneter Vordienstzeiten) fällig. Jedes weitere Quinquennium (nach jeweils weiteren fünf Jahren ununterbrochenen Dienstes) beträgt 1% vom Ist-Gehalt.
2. Als Anfallstag für das Quinquennium gilt jeweils der erste Tag des Anfallsmonats.
3. Abweichend von Absatz 1 betragen auch das zweite, dritte und vierte Quinquennium 1 % vom Ist-Gehalt, mindestens aber die in der Tabelle definierten Mindestbeträge, wenn das Ist-Gehalt des Dienstnehmers am Anfallstag (vor Quinquennien-gewährung) mehr als 149% des Tarifgehalts eines Redakteurs in der Regelstufe beträgt (dieser Wert ist bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend zu aliquotieren).

Mindestbeträge laut Tabelle im Jahr 2024:

	<b>Mindestbeträge für Quinquennien 2024</b>	<b>KV-MG bei Mindestentlohnung</b>	<b>Entspricht % des KV-MG</b>
<b>QQ 1-1</b>	€ 110,79	€ 3.803,79	3,00%
<b>QQ1-2</b>	€ 114,11	€ 3.917,90	3,00%
<b>QQ1-3</b>	€ 78,36	€ 3.996,26	2,00%
<b>QQ1-4</b>	€ 79,93	€ 4.076,19	2,00%
<b>QQ2</b>	€ 244,57	€ 4.320,76	6,00%
<b>QQ3</b>	€ 259,25	€ 4.580,00	6,00%
<b>QQ4</b>	€ 274,80	€ 4.854,80	6,00%
<b>kein MB für weiter QQ.</b>			

[Fußnote zu Pkt. 3.: Die Mindestbeträge entsprechen 3/3/2/2% bzw. 3x 6% berechnet auf Tarifentlohnung im Jahr 2024, wie in der ab 1. Juni 2024 geltenden Tabelle ersichtlich; die so berechneten Mindestwerte werden in der Folge jährlich entsprechend dem Tarifgehalt prozentuell valorisiert.]

### Übergangsregelung:

1. Für DienstnehmerInnen, die am 31.05.2024 im Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags beschäftigt waren gilt: Quinquennien(teile), die vor dem 01.01.2029 anfallen, gebühren in der bis 31.05.2024 vorgesehenen Höhe:

1. QQ	beträgt 10% vom Ist-Gehalt und ist innerhalb der fünf Jahre der Quinquennienperiode wie folgt zu verteilen: 3% nach dem vollendeten ersten Jahr in der Regelstufe, 3% nach dem vollendeten zweiten Jahr in der Regelstufe, 2% nach dem vollendeten dritten Jahr in der Regelstufe und 2% nach dem vollendeten vierten Jahr in der Regelstufe.
2. QQ	beträgt 8% und ist innerhalb der fünf Jahre der nächsten Quinquennienperiode wie folgt zu verteilen: 2% nach dem vollendeten sechsten Jahr in der Regelstufe, 2% nach dem vollendeten siebten Jahr in der Regelstufe, 2% nach dem vollendeten achten Jahr in der Regelstufe und 2% nach dem vollendeten neunten Jahr in der Regelstufe.
3. QQ	8%
4. QQ	8%
5. QQ	4%
Weitere	1%

2. Hat der Anfall des zweiten Teilquinquenniums vor dem 01.01.2029 begonnen, so gebühren Quinquennienteile davon, die ab dem 01.01.2029 anfallen, in der Höhe von 1,5%.

3. Punkt 3. gilt für diese Dienstnehmer ab 01.01.2025; die Mindestbeträge während der Anwendbarkeit von Punkt 1 dieser Übergangsbestimmung auf diese Dienstnehmer sind wie folgt:

	Mindestbeträge für Quinquennien 2024	KV-MG bei Mindestentlohnung	Entspricht % des KV- MG
QQ 1-1	€ 110,79	€ 3.803,79	3,00%
QQ1-2	€ 114,11	€ 3.917,90	3,00%
QQ1-3	€ 78,36	€ 3.996,26	2,00%
QQ1-4	€ 79,93	€ 4.076,19	2,00%
QQ2-1	€ 81,52	€ 4.157,71	2,00%
QQ2-2	€ 83,15	€ 4.240,86	2,00%
QQ2-3	€ 84,82	€ 4.325,68	2,00%
QQ2-4	€ 86,51	€ 4.412,20	2,00%
QQ3	€ 352,98	€ 4.765,17	8,00%

QQ4	€ 381,21	€ 5.146,39	8,00%
QQ5	€ 205,86	€ 5.352,24	4,00%
kein MB für weiter QQ.			

9

f

## 10. Vorgezogene Regelungen aus anderen Verhandlungstöpfen

### 10.1. Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkrankten Kindern nach den §§ 14 a und b AVRAG

§ 22 des Kollektivvertrags wird neugefasst wie folgt:

#### „§ 22 Anrechnung von Elternkarenzen und Familienhospizkarenzen

Zeiten der Elternkarenz nach Mutterschutzgesetz (MSchG) oder Väterkarenz-Gesetz (VKG), die ab dem 01.08.2019 angetreten werden, werden gemäß § 15f Abs. 1 MSchG bzw. § 7c VKG für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß den § 15 Abs. 1, 1a und 3a, § 15a Abs. 1 und § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 MSchG angerechnet.

Zeiten der Freistellung zum Zweck der Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern nach § 14a AVRAG bzw. § 14b AVRAG, die ab dem [01.07.2024] oder danach beginnen, werden für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, bis zum Höchstausmaß des gesetzlichen Anspruchs auf Freistellung nach § 14a AVRAG bzw. § 14b AVRAG angerechnet.

Übergangsbstimmung:

Für Elternkarenzen (nach MSchG bzw. VKG), die ab dem 1. November 1999, jedoch vor dem 01.08.2019, angetreten wurden, gilt: DienstnehmerInnen, die während eines aufrechten Dienstverhältnisses eine Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz beanspruchen und ihren Dienst unmittelbar im Anschluss an die Karenz wieder antreten, erhalten die Dauer der Karenz bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten für die Bemessung aller Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet.“

[Regelung für eingegliederte und wiedereingegliederte Dienstnehmer unverändert]

### 10.2. Freizeit bei Kindergartenbeginn und Einschulung

§ 36 (Freizeit zur Regelung von Familienangelegenheiten) wird ergänzt wie folgt:

„Bei Einschulung (erster Volksschultag) eines leiblichen,	1
adoptierten oder in Pflege genommenen Kindes	
Beim ersten Kindergarten tag (einmalig) eines leiblichen,	1“
adoptierten oder in Pflege genommenen Kindes	

Wien, am 2. Juli 2024

VERBAND ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGEN



Mag. Herwig Langanger  
Verhandlungsleiter



Mag. Richard Grasl  
Verhandlungsleiter

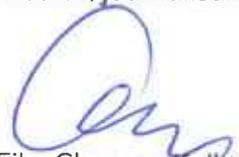


Mag. Gerald Grünberger  
Verbandsgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT GPA – Wirtschaftsbereich Medien/Journalist:innen



Ute Groß  
Vorsitzende



Eike Clemens Kullmann  
Verhandlungsleiter



Mag. Edgar Wolf  
Wirtschaftsbereichssekretär