

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte

in der industriellen Herstellung
von Produkten aus Papier und Karton
in Österreich

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der industriellen Hersteller
von Produkten aus Papier und Karton in Österreich
(PROPAK)

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier

andererseits

vom 1. März 2016

Ausgabe 1. März 2017

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich nicht ausdrücklich aus einer Bestimmung anderes ergibt.

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Vertragsschließende	5
§ 2 Geltungsbereich	5
§ 3 Geltungsdauer	5
§ 4 Normalarbeitszeit	6
§ 5 Mehrarbeit	9
§ 6 Altersteilzeit	10
§ 7 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	11
§ 8 Nachtarbeit	13
§ 9 Dienstverhinderung	13
§ 10 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	15
§ 11 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	16
§ 12 Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG	16
§ 13 Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)	17
§ 14 Anrechnung von Arbeitervordienstzeiten	18
§ 15 Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	18
§ 16 Gehaltszahlung im Todesfall	19
§ 17 Berücksichtigung von Arbeitervordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	20
§ 18 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	20
§ 19 14. Monatsgehalt	20
§ 20 Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte	22
§ 21 Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	23
§ 22 Urlaubsentgelt	24
§ 23 Behaltspflicht	24
§ 24 Information bei befristeten Dienstverhältnissen	25
§ 25 Diensterfindungen	25
§ 26 Verbesserungsvorschläge	25
§ 27 Ausbildungskosten	25
§ 28 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	25
§ 29 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	28

berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung auf Grund des § 20 Abs. 2 AngG einzuhalten hätte.

- (3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG auf Grund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 AngG zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

§ 13 Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)*

- (1) Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1. November 2000. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. Oktober 2000 geltenden Fassung des § 13 bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

- (2) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Abs. 1, die ab dem 1. März 2016 beginnen, werden für die Bemessung von Kündigungsfristen, die Dauer des Krankenentgeltanspruches, die Urlaubsdauer sowie für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG bis zum Höchstmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Karenzen, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden für die genannten Ansprüche bis zum Höchstmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet.

* Siehe auch § 28 Abs. 10 (Anrechnung als Verwendungsgruppenjahr) sowie § 38 Abs. 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen).

Soweit Karenzurlaube gemäß Abs. 1 bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

- (3) Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gemäß § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der Arbeitnehmer bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gemäß § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 30. September 2004 enden.

§ 14 Anrechnung von Arbeitervordienstzeiten

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als Arbeiter (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankentgeltanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

§ 15 Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

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

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1. Juli 2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

- (8) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze 5 und 11 als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten*.
- (9) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl. Nr. 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl. 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. Jänner 1992 nach Maßgabe des § 8 APSG, BGBl. 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.
- (10) Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gemäß §§ 15-15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1. Oktober 1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1. November 2000 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

Karenzurlaube, die ab dem 1. März 2016 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Karenzen, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt 30 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 29. Februar 2016 bzw. 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

- (11) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

- (12) 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

* Gilt für alle ab 1. November 1999 vorzunehmenden Einstufungen

Verwendungsgruppenjahre erreicht.

- (13) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

Bei Angestellten, deren tatsächlicher Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen das tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe anzuwenden.

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 bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

- (14) Die Bestimmungen des Abs. 13 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.
- (15) 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.

§ 29 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch den für den jeweiligen Fachverbandsbereich geltenden Teiler für die Normalstunde 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.

§ 30 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

- (1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 18 (Weihnachtsremuneration) und § 19 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes entspricht; ist dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

- (2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 18 (Weihnachtsremuneration) und § 19 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehältes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehältes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.

§ 31 Ein- bzw. Austritt

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 32 Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien wie folgt übersteigen:

Aufseher um	15 %
Meister und Montageleiter um	20 %
Obermeister um	25 %

Der Bezug der Meister, Steiger, Montageleiter, Obermeister und Obersteiger muss mindestens den Akkordrichtsatz bzw. Gedingerichtlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 33 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

- (1) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. März 2017 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 605,15	€ 802,50
2. Lehrjahr	€ 802,50	€ 1.078,04
3. Lehrjahr	€ 1.078,04	€ 1.340,96
4. Lehrjahr*	€ 1.448,99	€ 1.558,67

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

- (2) Zeiten, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von z. B. 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

- (3) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. (Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen. Bis zu dem angeführten Zeitpunkt hatten 70 % der Internatskosten zu verbleiben.)
- (4) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

ArbeitnehmerInnen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 695,54 ab 1. März 2017. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die Vorlehre oder teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

§ 33 Abs. 3 gilt sinngemäß für Arbeitnehmer, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde. Der vorangehende Satz gilt nicht für jene Dienstjubiläen, die während der Arbeitervordienstzeit vollendet wurden; dies gilt auch dann, wenn Arbeiter nach dem 1. November 1999 ins Angestelltenverhältnis übernommen werden.

- d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1. November 1996, besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.
 - e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages, kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.
 - f) Abs. 2 erster Satz gilt sinngemäß.
- (4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 13 Abs. 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31. Oktober 2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2016 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2017 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet. Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 29. Februar 2016 bzw. 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

§ 39 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

- (1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 ArbVG).
- (2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 40 Einstellungsbeschränkungen

- (1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.
- (2) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.
- (3) Im Übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten	kein Volontär
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten	1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten	2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten	3 % der Angestelltenzahl

§ 41 Sonderverhandlungen

- (1) **Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen**

Wenn Verhandlungen über diesen Gegenstand binnen 3 Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 ArbVG abgeschlossen werden.

- (2) **Vorarlberg**

Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind für Verhandlungen über die im Folgenden genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Vorarlberg zuständig:

- a) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.
- b) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Monatsgehälter der Gruppe „Meister“.

Diese sind auch für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig. Die Bestimmung des § 3 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über Reiseaufwandsentschädigung

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits.

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich nicht ausdrücklich aus einer Bestimmung anderes ergibt.

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

- (1) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- (2) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich;
- (3) persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich anzuwenden ist. Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge sind die Bestimmungen über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insoweit anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.
Er gilt nicht für jene Angestellte, die kraft § 5 Abs. 1 dieses Zusatzkollektivvertrages vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

§ 2 Dienstreise

- (1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte über Auftrag des Dienstgebers seinen Dienort* verlässt, um in einem oder mehreren Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.
- (2) Dienort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23, gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl. Nr. 110/54, in der jeweils geltenden Fassung.

Als Dienort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 20 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

* Das Wort „vorübergehend“ wurde mit Wirkung vom 1. Jänner 2010 gestrichen

§ 3 Reiseaufwandsentschädigung

- (1) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt für den vollen Kalendertag für Angestellte der Verwendungsgruppen:

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld 1.3.2017	Nachtgeld 1.3.2017	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld) 1.3.2017
	mindestens		
I bis III und M I	€ 43,59	€ 24,17	€ 67,76
IV, IVa, M II u. M III	€ 43,59	€ 25,52	€ 69,11
V, Va	€ 47,59	€ 25,52	€ 73,11
VI	€ 54,38	€ 25,52	€ 79,90

- (2) Dauert eine Dienstreise weniger als 24 Stunden, so gebührt bei einer Abwesenheit von mehr als drei Stunden pro voller Stunde der Dienstreise ein Zwölftel des Taggeldes, maximal jedoch das volle Taggeld. Für Dienstreisen bis zu drei Stunden Dauer gebührt kein Taggeld.
- (3) Dauert eine Dienstreise nicht mehr als 48 Stunden, so gebührt für die ersten 24 Stunden der Dienstreise das volle Taggeld. Für die darüber hinausgehende Dauer der Dienstreise gebühren die unter Abs. 2 angeführten Bruchteile.
- (4) Dauert eine Dienstreise länger als 48 Stunden, so gebührt für jeden vollen Kalendertag das volle Taggeld. Für den Kalendertag, an dem die Dienstreise angetreten wird, und für jenen, an dem sie beendet wird, gebühren die Bruchteile des Taggeldsatzes nach Abs. 2.
- (5) Durch Betriebsvereinbarung kann die Verrechnung anderer anteiliger Taggelder vorgesehen werden.
- (6) Von den genannten Taggeldsätzen entfallen auf Frühstück zwei Zwölftel, auf Mittagessen fünf Zwölftel und auf Abendessen fünf Zwölftel. Wird Frühstück, Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, so können diese Aufwendungen nach den obigen Anteilen bewertet und in Anrechnung gestellt werden.
- (7) Unvermeidliche Mehrausgaben für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.
- (8) Besondere Aufwendungen, die der Angestellte zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, als auch Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, sind als Nebenkosten zu vergüten, jedoch lediglich in der nachgewiesenen Höhe.

Gehaltsordnung

gemäß § 35 Abs. 2 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich

PROPAK

gültig ab 1. März 2017

Für Mitgliedsbetriebe, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Verwendungsgruppen

Verw.Gr. Jahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II o. FS	M II m. FS	M III
1. u. 2.	1.586,40	1.779,73	2.116,19	2.706,40	2.976,57	3.524,38	3.875,94	5.144,69	2.228,53	2.691,70	2.895,95	2.984,06
n. 2.	1.648,00	1.856,79	2.218,55	2.839,98	3.123,50	3.714,77	4.085,41	5.570,97	2.228,53	2.691,70	2.895,95	3.140,04
n. 4.	1.709,60	1.933,85	2.320,91	2.973,56	3.270,43	3.905,16	4.294,88	5.997,25	2.293,20	2.798,79	3.009,75	3.296,02
n. 6.		2.010,91	2.423,27	3.107,14	3.417,36	4.095,55	4.504,35	6.423,53	2.357,87	2.905,88	3.123,55	3.452,00
n. 8.		2.087,97	2.525,63	3.240,72	3.564,29	4.285,94	4.713,82	6.849,81	2.422,54	3.012,97	3.237,35	3.607,98
n. 10.		2.165,03	2.627,99	3.374,30	3.711,22	4.476,33	4.923,29		2.487,21	3.120,06	3.351,15	3.763,96
BS €	61,60	77,06	102,36	133,58	146,93	190,39	209,47	426,28	64,67	107,09	113,80	155,98