

AUF EINEN BLICK

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG.....	2
Erläuterungen (Anmerkungen 1 bis 7).....	47
Muster für Dienstzettel.....	51
Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit.....	55
Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG).....	56
Anhang I Kollektivvertrag betreffend erweiterte Öffnungszeiten.....	57
Neuregelung des Gehaltssystems.....	61
KOLLEKTIVVERTRAG über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.....	67
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen..	71
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über Reiseaufwandsentschädigung.....	75
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen.....	81
Auszug aus dem Zusatzkollektivvertrag vom 22. September 1959.....	89
Gehaltsordnung.....	91

Ausgabe: 1. Juli 2019



Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
PROPAK Fachverband der industriellen Hersteller
von Produkten aus Papier und Karton in Österreich
Brucknerstraße 8, A-1041 Wien
Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Martin Widermann
Copyright by PROPAK

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. Juli 2019

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	9
§ 7 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	11
§ 7a Rufbereitschaft	13
§ 8 Nachtarbeit	13
§ 9 Dienstverhinderung	13
§ 9 a Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte	15
§ 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 Behaltepflcht	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
§ 30 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	28
§ 31 Ein- bzw. Austritt	29
§ 32 Bezüge der Aufsichtsorgane	29
§ 33 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung	29
§ 34 Praktikanten	31
§ 35 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter	31
§ 36 Telearbeit	37
§ 37 Brille für Bildschirmarbeit	37
§ 38 Dienstjubiläen	38
§ 39 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	39
§ 40 Einstellungsbeschränkungen	40
§ 41 Sonderverhandlungen	40
§ 42 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	41
§ 43 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	41
Protokoll zur Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	42
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz	43
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Pauschalentlohnungsvereinbarungen	44

- c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z. B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 7 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 des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 5 überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 5 überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeit nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.
- (2) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 6 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 5 überschritten wird.
- (3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/142 des Monatsgehalts. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung der

Normalarbeitsstunde sowie der Vergütung für die Mehrarbeit gemäß § 5 ist dagegen das Monatsentgelt durch 165 zu teilen.

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

(4a)*

- a) Wird eine Tagesarbeitszeit von 10 Stunden überschritten, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, für die 11. bzw. 12. Stunde ein Zuschlag von 100 Prozent, sofern es sich um die dritte bzw. vierte Überstunde an diesem Tag handelt. Dies gilt sinngemäß auch für Arbeitsleistungen für die 11. bzw. 12. Arbeitsstunde an einem sonst arbeitsfreien Tag.
- b) Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent, sofern es sich um eine Überstunde handelt.
- c) Lit. a) und b) setzen voraus, dass es sich um ausdrücklich angeordnete Überstunden handelt.
Der Zuschlag nach lit. a) bzw. lit b) tritt an die Stelle des Überstundenzuschlags nach § 7 Abs. 4.
Bei Zusammentreffen der Zuschläge nach lit. a) und b) kommt nur ein Zuschlag zur Anwendung.

- (4b)[†] Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Rahmen gleitender Arbeitszeit (im Sinne von § 4b AZG (BGBl I Nr. 53/2018)) Arbeitsstunden nach Ende der Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 AZG an, so gelten ab dem Zeitpunkt der Anordnung die Arbeitsstunden, welche die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 AZG übersteigen, als Überstunden.

- (5) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.
- (6) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die Arbeiter des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die Arbeiter vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.
- (7) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/142 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.[‡]

* Gültig ab 1. Juli 2019

† Gültig ab 1. Juli 2019

‡ siehe Anmerkung 1, Seite 47

- (8) Angestellten, deren Arbeitszeit am 31. Dezember gemäß § 4 Abs. 10 um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung.

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs. 10 dritter Satz nach der für die Arbeiter geltenden Regelung richtet, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung.

Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 % Zuschlag.*

- (9) Wird der Angestellte nach Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb usw.) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.
- (10) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
- (11) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.
- (12) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs. 3 als auch nach Abs. 11 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.
- (13) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Zuschläge einzurechnen sind.
- (14) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

* Fassung gilt ab 1. November 1989.

§ 7a Rufbereitschaft*

- (1) Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.
In dem 3-Monats-Zeitraum soll die Einteilung von Rufbereitschaften so erfolgen, dass dem einzelnen Arbeitnehmer zumindest sechs Wochenenden ohne Rufbereitschaft verbleiben.
- (2) Zeiten der Rufbereitschaft werden mit 20% des Normalstundengehalts, Bereitschaftsstunden in der Zeit von 22:00 – 6:00 Uhr mit 10% abgegolten. §7 Abs. 4a findet im Falle von Arbeitsleistungen im Rahmen der Rufbereitschaft keine Anwendung.
- (3) Zum 1. Juli 2019 bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Betriebs- oder Einzelvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Umfang aufrecht.

§ 8 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

§ 9 Dienstverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste verhindert ist:
 - a) Bei Inanspruchnahme eines Arztes oder Dentisten sowie bei ambulatorischer Behandlung in jenen Fällen, in denen es nicht möglich ist, diese in der Freizeit durchzuführen bis zu einem Arbeitstag pro Woche[†]

* Gültig ab 1. Juli 2019

[†] siehe Anmerkung 2, Seite 47

- b) Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG
3 Arbeitstage
- c) Bei Eheschließung eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes bzw. Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG oder eines Pflegekindes (sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird) sowie bei Eheschließung von Geschwistern und Stiefgeschwistern
1 Arbeitstag

Sofern die Eheschließung auf einen arbeitsfreien Tag fällt, gebührt keine besondere Freizeit.

- d) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin
1 Arbeitstag
- e) Bei notwendiger Anwesenheit wegen plötzlicher schwerer Erkrankung eines Angehörigen (im Sinne lit. g und h) im gemeinsamen Haushalt
1 Arbeitstag
- f) Bei Übersiedelung
Innerhalb des Wohnortes
1 Arbeitstag
Außerhalb des Wohnortes in Verbindung
mit einer neuen Postleitzahl
2 Arbeitstage
- g) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung
 - eines Elternteils,
 - des Ehegatten bzw. der Ehegattin, des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin im gemeinsamen Haushalt, des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG oder
 - eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes sowie
 - eines Pflegeelternteils oder eines Pflegekindes (sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird)
 in Summe per Anlassfall 3 Arbeitstage bzw. 2 Arbeitstage, wenn das Begräbnis auf einen arbeitsfreien Tag fällt
- h) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung
 - von Geschwistern, Stiefgeschwistern bzw.
 - eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteils bzw. eines Elternteils des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin, auch wenn mit dem Dienstnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat in Summe per Anlassfall 2 Arbeitstage bzw. 1 Arbeitstag, wenn das Begräbnis auf einen arbeitsfreien Tag fällt
- i) Der Dienstnehmer behält weiters seinen Anspruch auf das volle Entgelt bei:
 - Ambulanter Behandlung nach Betriebsunfällen;
 - Erfüllung von öffentlich-rechtlichen Staatsbürgerpflichten (Zeugenschaft vor Gericht und Verwaltungsbehörden, Tätigkeit als Schöffe, Geschworener, Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit).
 Sofern eine gesetzliche Vergütung vorgesehen ist, besteht jedoch lediglich ein

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 Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes 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 2019 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 660,06	€ 875,32
2. Lehrjahr	€ 850,54	€ 1.142,58
3. Lehrjahr	€ 1.142,58	€ 1.421,25
4. Lehrjahr*	€ 1.535,74	€ 1.651,99

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

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

- (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).
- (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 € 737,18 ab 1. März 2019. 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.

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 1.3.2019	Nachtgeld 1.3.2019	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld) 1.3.2019
	mindestens		
I bis III und M I	€ 45,67	€ 25,32	€ 70,99
IV, IVa, M II u. M III	€ 45,67	€ 26,73	€ 72,40
V, Va	€ 49,85	€ 26,73	€ 76,58
VI	€ 56,97	€ 26,73	€ 83,70

- (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.