

AUF EINEN BLICK

KOLLEKTIVVERTRAG PROPAK ARBEITER	2
Empfehlung Jubiläumsgeld.....	27
Kollektivvertrag über die Vorgangsweise bei der innerbetrieblichen Einführung einer Schmutzzulage.....	29
Sonderbestimmungen „Papierkonfektion“	33
Sonderbestimmungen „Kartonage“	37
Sonderbestimmungen „Wellpappe“.....	41
Sonderbestimmungen „Buchbinderei“	45
Vereinbarung Lehrlinge.....	51
Heimarbeitsgesamtvertrag	53
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über Reiseaufwandsentschädigung	57
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen.....	63
Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter	I
Lohntabelle für Kartonagen- Etui- sowie Hartpapierwarenarbeiter.....	III
Lohntabelle für Wellpappearbeiter.....	V
Lohntabelle für Buchbinder	VII

Ausgabe: 1. März 2018



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

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter und Arbeiterinnen

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 2018

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

KOLLEKTIVVERTRAG PROPAK ARBEITER

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Aufnahme, Probezeit und Pflichten	3
§ 3 Aushilfsbeschäftigung	4
§ 4 Arbeitszeit.....	5
§ 5 Schichtarbeit	9
§ 6 Ruhepausen und Ruhezeiten	10
§ 7 Überstunden	11
§ 8 Sonntagsarbeit	12
§ 9 Feiertagsarbeit.....	12
§ 10 Lohn	13
§ 11 Dienstjubiläen.....	16
§ 12 Urlaub	17
§ 13 Urlaubszuschuss	17
§ 14 Weihnachtsremuneration.....	17
§ 15 Dienstverhinderung	18
§ 16 Ansprüche bei Krankheit.....	20
§ 17 Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	21
§ 18 Abfertigung.....	22
§ 19 Anrechnung von Karenzzeiten.....	23
§ 20 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz	23
§ 21 Verjährung	25
§ 22 Begünstigungsklausel.....	25
§ 23 Schlichtung von Streitfällen	25
§ 24 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	26

- (3) Auf begründete Verhinderungsfälle der Arbeitnehmer ist Rücksicht zu nehmen.
- (4) Für Feiertagsarbeit ist neben dem Feiertagsentgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende normale Entgelt zu bezahlen.
- (5) Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt. Als Überstunden an einem gesetzlichen Feiertag gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Wochentag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.
- (6) Falls ein Arbeitnehmer zu Anfang einer Woche, die mit einem Feiertag beginnt, sein Dienstverhältnis antritt oder dieses in einer Arbeitswoche, die mit einem Feiertag endet, beendet, ist dieser zu bezahlen.
- (7) Werden Arbeitnehmer an Feiertagen zu Leistungen herangezogen, so werden ihnen vom Arbeitgeber die Fahrtspesen in der Höhe der Kosten für das öffentliche Verkehrsmittel ersetzt.

§ 10 Lohn

- (1) Die Einstufung der Arbeitnehmer erfolgt nach Lohntabelle und Sonderbestimmungen jener Berufsgruppe, welcher der Arbeitgeber aufgrund seiner Gewerbeberechtigung sowie seines Produktionsprogrammes zuzuordnen ist.

Für die Dauer der Berufstätigkeit als Kriterium für die Einstufung sind alle Arbeitszeiten zu berücksichtigen, die ein Arbeitnehmer bei gleichen oder gleichartigen Tätigkeiten im gleichen oder in einem anderen Betrieb bereits zurückgelegt hat. Dabei sind Präsenzdienstzeiten von in brancheneigenen Facharbeiterberufen ausgebildeten Arbeitnehmern anzurechnen.

Sonderbestimmungen nehmen auf branchenspezifische Eigenheiten Bezug und weisen daher unterschiedliche Inhalte auf. Lohngruppenzuordnungen in Sonderbestimmungen haben keine präjudizielle Auswirkung für andere Lohntabellen und Sonderbestimmungen oder Einstufungen in anderen Branchen.

- (2) Die Lohnhöhe unterliegt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, darf aber die in den Lohntabellen (KV-Lohn) und Sonderbestimmungen angeführten Mindestsätze nicht unterschreiten.

Dem Arbeitnehmer ist seine Einstufung mitzuteilen.

Für Tätigkeiten in den Facharbeiterlohngruppen sind in erster Linie Facharbeiter heranzuziehen. Werden angelernte Kräfte zu solchen Tätigkeiten verwendet, so gebührt diesen der jeweilig zustehende Facharbeiterlohn.

- (3) Der effektive Stundenlohn ist der für die Arbeitsstunde vereinbarte und laufend bezahlte Lohn.

(4) Betriebserfahrungszulage

- a) Der langjährigen betriebsbezogenen Erfahrung wird durch eine Betriebserfahrungszulage Rechnung getragen. Diese gebührt nach einer Betriebszugehörigkeit von 5*, 10 und 15 Jahren. Die Fälligkeit der Zulage entsteht ab dem Monat, in das der Anfallszeitpunkt fällt. Die Höhe der Zulage beträgt für alle Facharbeiter € 9,58 pro Woche, für alle sonstigen Arbeiter € 7,02 pro Woche†.

Bestehende Überzahlungen sind auf diese Zulage anzurechnen, wobei jedoch mindestens 50 % der Zulage erhalten bleiben müssen. Ist die Überzahlung kleiner als die Zulage, so ist sie nur zur Hälfte anrechenbar. Die Betriebserfahrungszulage ist in die Bemessungsgrundlage von Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss einzubeziehen.

- b) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 19 werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet. Diese Anrechnung gilt für Karenzen, die ab dem 1. März 2015 beginnen. Karenzen, die ab dem 1. März 2016 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 29. Februar 2016 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Karenzen, die ab dem 1. März 2018 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt 36 Monaten angerechnet. Der letzte Satz des vorstehenden Absatzes ist sinngemäß anzuwenden.

- c) Alle Dienstnehmer, die am 1. März 1992 im Betrieb beschäftigt sind und noch keine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren aufweisen, erhalten die Zulage zum jeweiligen Anfallszeitpunkt.
Allen Dienstnehmern, die am 1. März 1992 bereits länger als 15 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, steht eine einzige Zulage nach den vorstehenden Bestimmungen zu.

Alle Dienstnehmer, die aufgrund der beiden vorstehenden Absätze eine niedrigere Zahl an Betriebserfahrungszulagen erhalten, als der Dauer der Betriebszugehörigkeit ohne diese Bestimmungen entspräche, erhalten mit Wirksamkeit vom 26. Februar 2018 bzw. 1. März 2018 die entsprechende Anzahl von Betriebserfahrungszulagen nach der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit.

- (5) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, soll durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage in der in den Lohntabellen festgesetzten Höhe gewährt werden.

Diese Zulage gilt nur für arbeitsbedingte Belastungen und wird nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

* Einführung für Sonstige Arbeiter mit 1. März 2014

† Umstellung auf Wochenbasis mit 1. März 2001, Umstellung auf Euro mit 1. Jänner 2002

- (6) Der Wochenverdienst ist der vom jeweiligen Arbeitnehmer aufgrund der mit ihm vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit erreichte Gesamtverdienst (vereinbarter Stundenlohn zuzüglich allfällig gewährter Leistungslohnanteile und Betriebszulagen einschließlich Schichtzulagen).
- (7) Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes, des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration ist der Durchschnitt der letzten 13 vollen Wochenverdienste (oder drei Monate oder Kalendervierteljahr) zugrunde zu legen.
Zeiten, für die Krankengeldzuschuss gebührt, bleiben hiebei außer Betracht.

*Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. § 14 Abs. 4 und § 15 Abs. 2 MSchG, § 10 APStG, § 119 Abs. 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

- (8) Zur Berechnung des Krankengeldzuschusses, des Urlaubszuschusses, der Weihnachtsremuneration und der Kündigungsfrist werden alle Dienstzeiten im gleichen Betrieb, deren Unterbrechung nicht mehr als 60 Tage betragen hat, addiert. Für Arbeitnehmer, die nach mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit vom Arbeitgeber gekündigt werden, erhöht sich diese Frist auf 90 Tage.
- (9) Für Leistungen, die durch Umstände, die vom Arbeitgeber zu vertreten sind, nicht zustande kommen, gebührt dem Arbeitnehmer, wenn er zur Leistung bereit war, das hiefür entfallende Entgelt. Diese Bestimmung ist auch beim Ausfall eines vom Arbeitgeber regelmäßig zur Verfügung gestellten Transportmittels anzuwenden.
- (10) Eintägige Aushilfen erhalten den KV-Lohn mit einem 15%igen Zuschlag.

Wird einem ständig beschäftigten Arbeitnehmer aushilfsweise eine andere als die bisher ausgeübte Tätigkeit zugewiesen, so darf er bis zur Höchstdauer von vier Wochen keine Lohnminderung erleiden.

Der Lohn der Bedienerinnen kann pauschaliert werden.

- (11) Für vom Arbeitgeber angeordnete Freizeit darf kein Lohnabzug erfolgen.
- (12) Art, Ort und Zeitpunkt der Lohnauszahlung wird mit einer Betriebsvereinbarung geregelt. Wenn der Zahltag auf einen Feiertag fällt, hat die Auszahlung an dem vorhergehenden Werktag zu erfolgen. Die Auszahlung im Betrieb hat während der Arbeitszeit zu erfolgen.

* Kollektivvertrag vom 13. November 1995

- (13) Lohnstehwochen sind zulässig, doch ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Akontozahlung zu gewähren.
- (14) Der Abrechnungszeitraum kann eine Woche, ein Mehrfaches von Wochen oder einen Monat umfassen. Falls akontiert wird, ist dies einvernehmlich zu regeln, doch muss die Akontierung ca. 90 % des jeweils zustehenden Nettolohnes betragen.
- (15) Den Arbeitnehmern ist mit der Abrechnung der Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauen Angaben über Lohnhöhe, Anzahl der verrechneten Arbeitsstunden, Zuschläge, Zulagen, Abzüge und allfällige Freizeitguthaben auszufolgen.
- (16) Lohnzahlung im Todesfall:
- a) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst und hat das Dienstverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Lohn in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.
 - b) Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne der lit. a sind auch die aliquoten Teile der gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) zu leisten.
 - c) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
 - d) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns nach den lit. a bis c auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach § 18 Abs. 3 oder 4, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 11 Dienstjubiläen

- (1) Nach ununterbrochener Dauer eines Dienstverhältnisses gebühren
- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| zum 25-jährigen Dienstjubiläum | 2 Wochenverdienste |
| zum 35-jährigen Dienstjubiläum | 3 Wochenverdienste |
| zum 40-jährigen Dienstjubiläum | 5 Wochenverdienste |
- als Dienstjubiläum.

- (2) Dieser Anspruch gilt für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2016 anfallen. Für Dienstjubiläen, die bis zum 29. Februar 2016 angefallen sind, ist die Empfehlung des Fachverbandes der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie an seine Mitgliedsbetriebe betreffend Zuwendung bei Dienstjubiläen von Arbeitnehmern vom 6. Februar 1987 weiterhin anzuwenden.

Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen so gelten diese statt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

- (3) Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2016 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Soweit Karenzen nach der Empfehlung des Fachverbandes der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie an seine Mitgliedsfirmen betreffend Zuwendung bei Dienstjubiläen von Arbeitnehmern vom 6. Februar 1987 bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.
- (4) Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2017 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet. Soweit Karenzen nach den bis zum 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2018 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 36 Monaten angerechnet. Der letzte Satz des vorstehenden Absatzes ist sinngemäß anzuwenden.

- (5) *Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes, ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen eines Monats 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.

§ 19 Anrechnung von Karenzzeiten

- (1) Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung von Kündigungsfristen, die Dauer des Krankenentgeltanspruchs und die Urlaubsdauer bis zum Höchstmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 16 Monaten angerechnet.
- (2) Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung nach § 18 Abs. 1 dieses Kollektivvertrages und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des Abs. 1 bis zum Höchstausmaß von insgesamt fünf Monaten angerechnet.
- (3) Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.
- (4) Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1. Juni 2008. Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 31. Mai 2008 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.
- (5) Mit Wirkung ab dem 1. März 2010 erhöht sich das Höchstausmaß der Anrechnung gemäß Abs. 1 auf 22 Monate, jenes nach Abs. 2 auf 10 Monate. Abs. 4 zweiter Satz ist sinngemäß anzuwenden.
- (6) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Abs. 1, die ab dem 1. März 2016 beginnen, werden für die Bemessung von Kündigungsfristen, die Dauer des Krankenentgeltanspruchs, die Urlaubsdauer sowie für die Bemessung der Höhe der Abfertigung nach § 18 Abs. 1 und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23 Abs. 3 AngG bis zu einem Höchstmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Karenzen, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden für die genannten Ansprüche bis zu einem Höchstmaß von insgesamt 30 Monaten, Karenzen, die ab dem 1. März 2018 beginnen, bis zu einem Höchstmaß von insgesamt 36 Monaten, angerechnet. Abs. 4 zweiter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

§ 20 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei Beginn seines Dienstverhältnisses sowie bei Veränderungen seines Arbeitsplatzes oder des Arbeitsablaufes - aber einmal pro Kalenderjahr -

* Gilt ab 1. März 2003

über Unfall- und Gesundheitsgefahren und über die dafür vorgesehenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren.

(1) **Lärm**

- a) Bei der Aufstellung von neuen Maschinen und Geräten sind Prüfberichte über Lärmemissionen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vorzulegen. Dem Lärmproblem ist besondere Bedeutung beizumessen.
- b) Bei bereits in Verwendung stehenden Maschinen und Geräten hat der Arbeitgeber, wenn kein Prüfbericht des Maschinenherstellers über Lärmemissionen vorhanden oder beschaffbar ist und der energieäquivalente Dauerschallpegel offensichtlich an oder über der 85 dB (A)-Grenze liegt, Prüfberichte über die Lärmemissionen der Maschinen beizubringen und dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vorzulegen.
- c) Übersteigt der Lärmpegel 85 dB (A), so sind entsprechende Maßnahmen nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften durchzuführen.

(2) **Gefährliche Betriebsmittel und Arbeitsstoffe**

- a) Bei Verwendung von Arbeitsstoffen, bei denen der Verdacht auf Gesundheitsgefährdung besteht, ist der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über die Art der Wirkung (z. B. Reizgas) und das Gefährdungspotential einer Substanz hinreichend genau mit Hilfe des Sicherheitsdatenblattes zu informieren.

Werden dem Dienstnehmer die aus dem Gefährdungspotential erforderlichen persönlichen Schutzmaßnahmen (siehe Angaben im Sicherheitsdatenblatt) nicht zur Verfügung gestellt, oder werden keine anderen Maßnahmen der Gefahrenbewältigung durch den Arbeitgeber gesetzt, so ist der Dienstnehmer berechtigt, die Verwendung dieses Arbeitsstoffes, ohne für ihn nachteilige Folgen (Entlassung) abzulehnen.

- b) Soweit es die Art der Arbeit zulässt, sind nach Verfügbarkeit Arbeitsstoffe, durch die gesundheitsgefährdende Einwirkungen auftreten können, durch Arbeitsstoffe zu ersetzen, bei denen Einwirkungen oder Gefahren dieser Art nicht oder nur in einem geringeren Maß auftreten.
- c) Das Verwenden von Spraydosen mit giftigen umweltbelastenden gesundheitsgefährdenden Treibgasen ist, sofern es geeignete Ersatzprodukte gibt, nicht erlaubt.

(3) **Bildschirmarbeit**

- a) Bildschirmarbeitsplätze, die nach dem 30. Juni 1992 eingerichtet oder verändert werden, sollen den jeweils für Bildschirmarbeitsplätze im Zeitpunkt der Einrichtung geltenden einschlägigen Ö-Normen entsprechen.

Empfehlung Jubiläumsgeld

Empfehlung des Fachverbandes der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie an seine Mitgliedsfirmen betreffend Zuwendung bei Dienstjubiläen von Arbeitnehmern.*

Es entspricht einer in vielen Betrieben gehandhabten Übung, Arbeitnehmer, die lange Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum gleichen Unternehmen stehen, anlässlich ihrer Dienstjubiläen durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Da die Ausschüttung von Jubiläumsgeldzuwendungen im Rahmen der Möglichkeiten und im freien Ermessen der Unternehmen bleiben soll, ist eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich. Der Fachverband empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehend genannten Richtsätze:

- 25 Dienstjahre bis 2 Wochenverdienste
- 35 Dienstjahre bis 3 Wochenverdienste
- 40 Dienstjahre bis 5 Wochenverdienste

Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 17a Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie vom 15. Jänner 1992 in der Textfassung vom 1. März 2003 werden für Dienstjubiläen, die gemäß dieser Empfehlung nach dem 1. 3. 2015 gewährt werden, 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 Monate angerechnet.

Da es sich um eine Empfehlung handelt, können Unternehmen im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen oder den Entfall erwägen. Die Bargeldzahlung kann auch durch Wertgeschenke ganz oder teilweise ersetzt werden.

Wien, am 6. Februar 1987

FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

* Diese Empfehlung wurde mit 1. März 2016 in eine rechtsverbindliche Regelung umgewandelt, welche sich in § 11 Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich befindet.

Vereinbarung Lehrlinge

VEREINBARUNG

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

Diese Vereinbarung gilt:

- (1) Räumlich: Für das Bundesgebiet 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 in den in Abs. 2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblichen Lehrlinge.

§ 2 Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Monat:

ab 1. März 2018	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	€ 622,70	€ 825,77
im 2. Lehrjahr	€ 825,77	€ 1.109,30
im 3. Lehrjahr	€ 1.109,30	€ 1.379,85
im 4. Lehrjahr (auch bei Doppellehre)	€ 1.491,01	€ 1.603,87

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

§ 3 Urlaubszuschuss*

Die gewerblichen Lehrlinge erhalten zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 5 (fünf) Wochen-Lehrlingsentschädigungen.

§ 4 Weihnachtsremuneration*

Lehrlinge, die am 1. Dezember im Stand geführt werden, erhalten in der ersten Dezemberwoche eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von 4 1/3 Wochen-Lehrlingsentschädigungen.

* Zu §§ 3 und 4: Bei Berechnung der Wochen-Lehrlingsentschädigung wird der Monatsbetrag durch 4,33 dividiert.

§ 5 Internatskosten

- (1) 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.
- (2) Diese Regelung gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juni 2008 beginnen.

§ 6 Vorlehre

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 € 715,71 ab 1. März 2018. 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.

§ 7 Wirksamkeitsbeginn

Die Vereinbarung tritt mit 1. März 2018 in Kraft. Die Vereinbarung vom 31. Jänner 2017, Registerzahl KV 183/2017, Katasterzahl IX/41/4, tritt außer Kraft.

Wien, am 22. Februar 2018

FACHVERBAND DER INDUSTRIELLEN HERSTELLER VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND
KARTON IN ÖSTERREICH

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

Heimarbeitsgesamtvertrag

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

Diese Vereinbarung gilt:

- (1) Räumlich: Für das Bundesgebiet der Republik Österreich
- (2) Fachlich: Für alle Betriebe, die dem Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich unterliegen und als Auftraggeber Heimarbeit vergeben.
- (3) Persönlich: Für alle von diesen Betrieben beschäftigten Heimarbeiter.

§ 2 Lohnsätze für Heimarbeiter

Als Basis für die Berechnung der Mindestentgelte pro Stunde der Heimarbeiter sind folgende Lohnsätze, bezogen auf die wöchentliche Normalarbeitszeit, heranzuziehen:

a)	für Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwarenheimarbeiter	€	287,64
b)	für Papierkonfektionsheimarbeiter	€	263,46
c)	für Lampenschirmheimarbeiter	€	301,90
d)	für Wellpappeheimarbeiter	€	296,27

Für eine Stunde gebührt somit der aliquote Anteil.

§ 3 Mindestentgelte

Die Stückentgelte der Heimarbeiter sind aufgrund der in § 2 angeführten Lohnsätze zuzüglich eines Zuschlages von 20 % (zwanzig Prozent), für Lampenschirmheimarbeiter von 10 % (zehn Prozent) zu errechnen.

§ 4 Urlaub

Bezüglich aller den Urlaub betreffenden Fragen sind die einschlägigen Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes zu beachten.

§ 5 Urlaubszuschuss

- (1) Alle Heimarbeiter erhalten neben dem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.
- (2) Der Urlaubszuschuss beträgt 10 % des im Urlaubszeitraum erzielten Bruttoentgeltes.
- (3) Heimarbeiter, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses.

§ 6 Unkostenzuschlag

Wird die Arbeit (Ware) von den Heimarbeitern beim Auftraggeber abgeholt oder zugestellt, so gebührt ihnen ein 10%iger Unkostenzuschlag auf den erreichten Stücklohn. Dies gilt nur für jene Heimarbeiter, die nach den Lohnsätzen für Kartonagen-, Etui und Hartpapierwarenheimarbeiter und für Wellpappeheimarbeiter entlohnt werden.

§ 7 Krankenentgelt

Ist ein Heimarbeiter durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach Maßgabe der Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes seinen Anspruch auf das Entgelt unter den Voraussetzungen und in dem Ausmaß als eine solche Leistung für die Betriebsarbeiter durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehen ist.

§ 8 Begünstigungsklausel

Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages bestehende, für den Heimarbeiter günstigere Regelungen werden durch diesen Heimarbeitsgesamtvertrag nicht berührt.

§ 9 Wirksamkeitsbeginn und Außerkrafttreten des bisher geltenden Heimarbeitsgesamtvertrages

Die vorliegende Vereinbarung tritt mit 1. März 2018 in Kraft. Mit Wirksamkeit dieser Vereinbarung tritt der Heimarbeitsgesamtvertrag vom 31. Jänner 2017, Registerzahl HA-GV 1/2017, Katasterzahl IX/41/1, außer Kraft.

Wien, 22. Februar 2018

FACHVERBAND DER INDUSTRIELLEN HERSTELLER VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND
KARTON IN ÖSTERREICH

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

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 Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich anzuwenden ist.

§ 2 Dienstreise

- (1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeiter über Auftrag des Dienstgebers seinen Dienstort* verlässt, um in einem oder mehreren Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.
- (2) Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Arbeiters 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 Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 20 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

§ 3 Reiseaufwandsentschädigung

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

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

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt für den vollen Kalendertag für Arbeiter der Lohngruppen:

Arbeiter der Lohngruppen	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
mindestens			
LG 3 – 6	€ 44,77	€ 24,82	€ 69,59
LG 1 – 2	€ 44,77	€ 26,21	€ 70,98

- (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 Arbeiter 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.

§ 4 Reisezeitabgeltung

- (1) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Flugzeug, Autobus, Pkw usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die normale tägliche Arbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche volle – sonst dienstfreie – effektive Reisetunde zusätzlich ein Siebentel der vollen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt (20 bis 6 Uhr) vor, dann gebührt die obige Reisezeitabgeltung nur für die vor 20 Uhr liegenden effektiven Reisetunden.

Für Zeiten, für welche Reisezeitabgeltung oder Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

- (2) Soweit Arbeiter bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten vor Beginn bzw. nach Beendigung der täglichen Normalarbeitszeit wird eine Reisezeitabgeltung in der Höhe eines Viertels der vollen Reiseaufwandsentschädigung gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Wird Mehrarbeit geleistet, tritt an Stelle der Normalarbeitszeit der Beginn bzw. das Ende der effektiven Arbeitsleistung.

- (3) Keine Reisezeitabgeltung wird für jene Arbeiter gewährt, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie z. B. Arbeiter mit ständiger Reisetätigkeit. Weiters erfolgt bei jenen Arbeitern keine gesonderte Vergütung, mit denen hinsichtlich Reisezeitabgeltung eine Sonderregelung getroffen wurde oder diese im Lohn oder in einer Pauschale enthalten ist.

§ 5 Sondervereinbarungen; Betriebsvereinbarungen, Günstigkeitsklausel; Anrechnung; Auslandsreisen; Verfallsklausel

- (1) Die Bestimmungen des § 3 dieses Zusatzkollektivvertrages gelten nicht für Arbeiter, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer Dienstverwendung regelmäßig zu reisen haben und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw. wird oder bei denen Aufwandsersatz im Entgelt, oder Pauschale inbegriffen sind.
- (2) Reiseaufwandsentschädigung für Außendiensttätigkeiten *
- a) Unbeschadet der Bestimmung des Abs. 1 gebührt Arbeitern, die im Außendienst im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG tätig sind, als Reiseaufwandsentschädigung ein Taggeld. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieses durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung nicht abgeschlossen werden, ist die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren.

* Wirksam mit 1. Jänner 2010

- b) Hinsichtlich der Berechnung sind die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 bis 4 und Abs. 6 dieses Zusatzkollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.
- (3) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Zusatzkollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen.
- (4) Bestehende, für die Arbeiter günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.
- (5) Bestehende Aufwandentschädigungen und Reisezeitabgeltungen sind auf die kollektivvertraglichen Regelungen zur Gänze anzurechnen.
Wurden schon bisher Aufwandsentschädigung und Reisezeitabgeltung im Lohn berücksichtigt, so sind diese herauszurechnen und getrennt anzuführen.
- (6) Ansprüche aus diesem Zusatzkollektivvertrag müssen spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Verfall durch Rechnungslegung beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

§ 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Streitfällen aus diesem Zusatzkollektivvertrag und Auslegungsschwierigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 Abs. 4 hat sich vor Anrufung des Arbeitsgerichtes oder Einberufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je 3 Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 7 Geltungsbeginn

- (1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1. März 2018 in Kraft.
- (2) Dieser Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Wien, am 22. Februar 2018

FACHVERBAND DER INDUSTRIELLEN HERSTELLER VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND KARTON
IN ÖSTERREICH

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich 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 Kollektivvertrag 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 Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich anzuwenden ist.

§ 2 Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein Arbeiter von seinem Dienstort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsandt wird.

§ 3 Reisevorbereitung

Dem Arbeiter ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit frei zu geben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw. einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 2 Abs. 1 des Kollektivvertrages für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich). Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigung sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Arbeiter ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisung des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich aufgrund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten

- (1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber.

Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Arbeiters in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

- (2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.
- (3) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe

- (1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Arbeiter entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von der Regelung im Inland festgelegt werden.
- (2) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Arbeiter entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

§ 7 Aufwandsentschädigung

- (1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Arbeiter eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung, bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Fall vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

- (2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten - Stand vom 1. März 2004 - nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten - Stand vom 1. März 2004 - um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.
- (3) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Absatz 2) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Arbeiter zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Absatz 2) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der Arbeiter erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete, vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Arbeiter zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

- (4) Vom Taggeld entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Nachtmahl.

Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Arbeiter getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Absatz 3 zweiter Absatz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

- (5) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie z. B. Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und entsprechend nachgewiesenen Ausmaß zu vergüten.
- (6) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalls entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf vom Dienstgeber ersetzt.
- (7) Bis zum Grenzübertritt bzw. letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs. 3, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammenzurechnen.

- (8) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß § 7 Absatz 2 jeweils zustehende Taggeld auf 10 % dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

- (1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigungssätze (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen sind. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Arbeiters durch die Reisetätigkeit abgegolten.
- (2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 9 Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Arbeiter Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt z. B. durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jedes über 9 Monate hinausgehende Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 10 Versicherung

- a) Der Arbeitgeber hat dem Arbeiter die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,-, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Arbeiter schriftlich Mitteilung zu machen.
- b) Der Arbeitgeber hat dem Arbeiter die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Arbeiter schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 11 Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Heimfahrt in gleicher Weise wie bei Familienheimfahrt (§ 9) zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

§ 12 Erkrankung und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Arbeiters während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z. B. Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 13 Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z. B. durch Krieg, innenpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Arbeiter berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Arbeiter durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Arbeiter gesetzlich verpflichtet ist, jener Lohn für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Arbeiter zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren. Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei Kalendermonaten, im Fall einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von zwei Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 15 Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Arbeiter bzw. seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw. ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei

sonstigem Verlust der entsprechenden Ansprüche gegen den Dienstgeber im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

- (1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch ein Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.
- (2) Bestehende Betriebsvereinbarungen bzw. Einzelvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Umfang unberührt und ersetzen die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Auf nicht durch solche Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen erfasste Sachverhalte ist dieser Kollektivvertrag anzuwenden.
- (3) Für die Arbeiter günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, Regelungen und in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die beabsichtigte betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.
- (4) Für Arbeiter, zu deren Tätigkeit auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer Dienstverwendung regelmäßige Auslandsdienstreisen gehören, können Vereinbarungen getroffen werden, mit welchen eine pauschale Abgeltung der Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag geregelt wird.

§ 17 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs. 3 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer, Außerkrafttreten anderer Rechtsvorschriften

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2018 in Kraft.
- (2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 22. Februar 2018

FACHVERBAND DER INDUSTRIELLEN HERSTELLER VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND KARTON
IN ÖSTERREICH

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 26. Februar 2018
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2018

Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter

Für die Einstufung in die Lohngruppen sind die Sonderbestimmungen „Papierkonfektion“ heranzuziehen.

	Lohn/Woche in €
LOHNGRUPPE 1	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	501,68
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	573,28
c)	602,02
LOHNGRUPPE 2	
Qualifizierte Arbeiter im 1. Jahr	412,47
Vorarbeiter, Sonstige Facharbeiter und Professionisten	533,49
Qualifizierte Arbeiter nach dem 1. Jahr	
Kraftfahrer	423,39
LOHNGRUPPE 3	413,72
LOHNGRUPPE 4	399,57
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	379,35
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	388,30
c) Maschinenarbeiter an Hochleistungs-Großsackmaschinen	401,09
LOHNGRUPPE 6	379,35

Die in den Lohngruppen genannten Beträge gelten jeweils für die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Teil.

NACHTSCHICHTZUSCHLAG

Die in der Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten pro 10 Stunden einen Zuschlag von € 36,01. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

SCHMUTZZULAGE

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage gemäß § 10 Abs. 5 des Rahmenkollektivvertrages in der Höhe von maximal € 5,63 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 22. Februar 2018

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 26. Februar 2018
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2018

Lohntabelle für Kartonagen- Etui- sowie Hartpapierwarenarbeiter

Für die Einstufung in die Lohngruppen sind die Sonderbestimmungen „Kartonage“ heranzuziehen.

	Lohn/Woche in €
LOHNGRUPPE 1	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	501,68
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	573,28
c)	602,02
LOHNGRUPPE 2	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	446,04
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	506,25
LOHNGRUPPE 3	
Qualifizierte Arbeiter	402,11
Kraftfahrer	423,39
LOHNGRUPPE 4	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	379,09
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	384,08
c) Transport- und Lagerarbeiter	384,08
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	379,35
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	379,35
LOHNGRUPPE 6	379,35

Die in den Lohngruppen genannten Beträge gelten jeweils für die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Teil.

NACHTSCHICHTZUSCHLAG

Die in der Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten pro 10 Stunden einen Zuschlag von € 36,01. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

SCHMUTZZULAGE

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage gemäß § 10 Abs. 5 des Rahmenkollektivvertrages in der Höhe von maximal € 5,63 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 22. Februar 2018

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 26. Februar 2018
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2018

Lohntabelle für Wellpappearbeiter

Für die Einstufung in die Lohngruppen sind die Sonderbestimmungen „Wellpappe“ heranzuziehen.

	Lohn/Woche in €
LOHNGRUPPE 1	
a)	573,28
b)	602,02
LOHNGRUPPE 2	506,25
LOHNGRUPPE 3	437,02
LOHNGRUPPE 4	408,29
LOHNGRUPPE 5	390,14

Anlagenführer, die nicht im Angestelltenverhältnis stehen, erhalten den Lohn der Gruppe 1a) plus 20 %. Schichtleiter in deren Aufsichtsverantwortung auch die Wellpappeerzeugung fällt, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit den Lohn der Gruppe 1a) plus 25 %.

Die in den Lohngruppen genannten Beträge gelten jeweils für die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Teil.

NACHTSCHICHTZUSCHLAG

Die in der Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten pro 10 Stunden einen Zuschlag von € 36,01. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

SCHMUTZZULAGE

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage gemäß § 10 Abs. 5 des Rahmenkollektivvertrages in der Höhe von maximal € 5,63 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 22. Februar 2018

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 26. Februar 2018
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2018

Lohntabelle für Buchbinder

Für die Einstufung in die Lohngruppen sind die Sonderbestimmungen „Buchbinderei“ heranzuziehen.

	Lohn/Woche in €
LOHNGRUPPE 1	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	501,68
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	573,28
c)	602,02
LOHNGRUPPE 2	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	425,98
b)	556,54
c)	539,28
LOHNGRUPPE 3	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	379,09
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	442,58
LOHNGRUPPE 4	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	379,09
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	411,18
c) Kraftfahrer	423,39
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	379,35
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	391,41
c)	379,35

Die in den Lohngruppen genannten Beträge gelten jeweils für die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Teil.

NACHTSCHICHTZUSCHLAG

Die in der Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten pro 10 Stunden einen Zuschlag von € 36,01. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

SCHMUTZZULAGE

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage gemäß § 10 Abs. 5 des Rahmenkollektivvertrages in der Höhe von maximal € 5,63 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 22. Februar 2018

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP