

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. März 2020



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. März 2020

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

§ 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.

Mit Wirkung vom 1. März 2020 gebührt die im ersten Absatz genannte Sondervergütung für die Zeit von 19:00 – 06:00 Uhr.

§ 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 2020 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 700,00	€ 895,45
2. Lehrjahr	€ 900,00	€ 1.168,86
3. Lehrjahr	€ 1.168,86	€ 1.453,94
4. Lehrjahr*	€ 1.571,06	€ 1.689,99

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 € 754,14 ab 1. März 2020. 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.

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch **Werkmeisterkurse** als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatilehnanstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss nachzuweisen.

Verwendungsgruppe M III Obermeister

§ 36 Telearbeit

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines Angestellten in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandsersatzungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.*

§ 37 Brille für Bildschirmarbeit

- (1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.
- (2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der

* Siehe Seite 52.

Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

Diese Regelung gilt für ab dem 1. Jänner 1991 anzuschaffende Brillen.

§ 38 Dienstjubiläen

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25-jährigen Dienstjubiläum	1 Monatsgehalt
zum 35-jährigen Dienstjubiläum	2 Monatsgehälter
zum 45-jährigen Dienstjubiläum	3 Monatsgehälter

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsgehältern.

(1a) Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2020 anfallen gilt Abs. 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass das 3. Dienstjubiläum bereits nach 40 Jahren ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt. Abs. 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

Übergangsregelung:

Dienstnehmern, deren Dienstverhältnis zum 1. März 2020 zwischen 40 und 45 Jahre ununterbrochen gedauert hat und die das 3. Dienstjubiläum nach Abs. 1 bzw. Abs. 1a noch nicht erhalten haben, gebührt dieses Dienstjubiläum mit Auszahlung des Märzgehalts 2020.

Sollte aus der Kumulierung von Auszahlungen nach dieser Übergangsregelung eine außerordentliche Belastung des Arbeitgebers resultieren, können von den betrieblichen Sozialpartnern bzw. mit Einzelvereinbarung betriebspezifische Sonderregelungen zur Dämpfung der Kostenbelastung vereinbart werden. Auch in diesem Fall muss die Auszahlung spätestens bis zum 28. 2. 2021 erfolgen, abgesehen davon muss die Auszahlung spätestens bei Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen. Im Falle einer Nichteinigung können die Kollektivvertragspartner einbezogen werden.

(2) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

Übergangsbestimmung:

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. November 1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

(3)

- a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.
- b) Sofern im Folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.
- c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1. November 1996 und 1. November 1999, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31. März 2000 zu bezahlen, sofern nicht das 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.

Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2018 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 36 Monaten angerechnet. Der letzte Absatz des

vorstehenden Absatzes ist sinngemäß anzuwenden.

- (5) Auf Wunsch des Arbeitnehmers können alternativ zum Geldanspruch alle Dienstjubiläen, soweit sie im aufrechten Arbeitsverhältnis fällig werden, ab dem Fälligkeitszeitpunkt in Zeitguthaben umgewandelt werden. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ein Monatsgehalt 22 Arbeitstagen bzw. 22 Schichten entspricht. Der Anspruch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum).

Übergangsregelung:

Jubiläumsgelder, die zwischen 1.3.2020 und 31.7.2020 fällig werden, können erst mit Wirksamkeit 1.8.2020 von Geld in Zeit umgewandelt werden.

Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzuhalten. Die Umwandlung von Geldansprüchen (infolge des 35- oder 40-jährigen Dienstjubiläums) kann auch teilweise in Zeitguthaben erfolgen (z.B. ein Monatsgehalt in Zeit und ein Monatsgehalt in Geld). Die Umwandlung hat aber stets ganze Monatsgehälter zu beinhalten. Die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen hat bis 31.07.2020 zu erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Arbeitnehmer fest, doch hat er sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er mit einer Vorankündigungszeit von drei Monaten den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen. Der betriebliche Ablauf muss bei einer Inanspruchnahme des einseitigen Antrittsrechts gewährleistet bleiben; bei Streitfällen darüber ist eine Schlichtung unter Einbeziehung der Kollektivvertragspartner durchzuführen.

Bestehende Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktuellen Monatsgehalts auszuzahlen, soweit die Zeitguthaben noch nicht aufgebraucht wurden. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet, so gebühren nicht verbrauchte Zeitguthaben den gesetzlichen Erben. Sind solche anspruchsberechtigte Personen nicht vorhanden, so fällt der Auszahlungsbetrag in die Verlassenschaft.

Darüber hinausgehende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen erfolgen.

§ 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 1.3.2020	Nachtgeld 1.3.2020	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld) 1.3.2020
	mindestens		
I bis III und M I	€ 46,72	€ 25,90	€ 72,62
IV, IVa, M II u. M III	€ 46,72	€ 27,34	€ 74,06
V, Va	€ 51,00	€ 27,34	€ 78,34
VI	€ 58,28	€ 27,34	€ 85,62

- (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 Fernspreckgebühren, 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 2020

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.	1.735,41	1.933,93	2.293,35	2.930,11	3.222,62	3.815,67	4.196,34	5.569,95	2.415,07	2.914,18	3.135,33	3.230,76
n. 2.	1.798,43	2.016,40	2.404,28	3.074,73	3.381,69	4.021,81	4.423,12	6.031,47	2.415,07	2.914,18	3.135,33	3.399,62
n. 4.	1.861,45	2.098,87	2.515,21	3.219,35	3.540,76	4.227,95	4.649,90	6.492,99	2.485,17	3.030,13	3.258,54	3.568,48
n. 6.		2.181,34	2.626,14	3.363,97	3.699,83	4.434,09	4.876,68	6.954,51	2.555,27	3.146,08	3.381,75	3.737,34
n. 8.		2.263,81	2.737,07	3.508,59	3.858,90	4.640,23	5.103,46	7.416,03	2.625,37	3.262,03	3.504,96	3.906,20
n. 10.		2.346,28	2.848,00	3.653,21	4.017,97	4.846,37	5.330,24		2.695,47	3.377,98	3.628,17	4.075,06
BS €	63,02	82,47	110,93	144,62	159,07	206,14	226,78	461,52	70,10	115,95	123,21	168,86