

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 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

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 2020

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
§ 7a Rufbereitschaft	12
§ 8 Sonntagsarbeit	13
§ 9 Feiertagsarbeit.....	13
§ 10 Lohn	14
§ 11 Dienstjubiläen.....	15
§ 12 Urlaub.....	16
§ 13 Urlaubszuschuss	16
§ 14 Weihnachtsremuneration.....	17
§ 15 Dienstverhinderung	17
§ 16 Ansprüche bei Krankheit.....	19
§ 17 Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	20
§ 18 Abfertigung.....	21
§ 19 Anrechnung von Karenzzeiten.....	22
§ 20 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz	23
§ 21 Verjährung	25
§ 22 Begünstigungsklausel.....	25
§ 23 Schlichtung von Streitfällen	25
§ 24 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	25

(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 € 10,10 pro Woche, für alle sonstigen Arbeiter € 7,40 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 hierfür 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.

1a) Für ab dem 1. März 2020 anfallende Dienstjubiläen (s. Abs. 1) gebühren

zum 25-jährigen Dienstjubiläum	1 Monatslohn
zum 35-jährigen Dienstjubiläum	2 Monatslöhne
zum 40-jährigen Dienstjubiläum	3 Monatslöhne

als Dienstjubiläum. Der Faktor zur Umrechnung von Stunden- bzw. Wochenlohn auf den Monatslohn beträgt 164,54 bzw. 4,33. Der relevante Lohn ist der effektive Stundenlohn (s. § 10 Abs. 3) plus BEZ (§ 10 Abs. 4).

(1b) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen 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.

(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) 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 Monatslohn 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 Monatslohn in Zeit und ein Monatslohn in Geld). Die Umwandlung hat aber stets ganze Monatslöhne 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 Monatslohnes 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.

§ 12 Urlaub

- (1) Bezüglich aller den Urlaub betreffenden Fragen sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung zu beachten.
- (2) Aufgrund des Invalideneinstellungsgesetzes bzw. Opferfürsorgegesetz pflichteingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von drei Werktagen.
- (3) Feiertage, die auf Werktage fallen, gelten nicht als Urlaubstage.

§ 13 Urlaubszuschuss

- (1) Alle Arbeiter erhalten neben dem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss in Höhe von 5 Wochenverdiensten. Dieser ist bei Antritt eines gesetzlichenurlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längsten Urlaubsteiles; trifft dies auf mehrere Urlaubsteile gleichermaßen zu, ist er bei Antritt des ersten derartigen Urlaubsteiles fällig.

Betriebsvereinbarungen und betriebliche Übungen, nach denen die Auszahlung des Urlaubszuschusses ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Arbeiter an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin gewählt werden.

- (2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch eines Urlaubes und Erhalt eines Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Urlaubsjahres endet, sind verpflichtet, den auf den

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 2020	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	€ 700,00	€ 895,45
im 2. Lehrjahr	€ 900,00	€ 1.168,86
im 3. Lehrjahr	€ 1.168,86	€ 1.453,94
im 4. Lehrjahr (auch bei Doppellehre)	€ 1.571,06	€ 1.689,99

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 **€ 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.

§ 7 Wirksamkeitsbeginn

Die Vereinbarung tritt mit 1. März 2020 in Kraft. Die Vereinbarung vom 18. März 2019, Registerzahl KV 429/2019, Katasterzahl IX/41/9, tritt außer Kraft.

Wien, am 5. Februar 2020

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

gf. Vorsitzende

Geschäftsbereichsleiter

Barbara Teiber, MA

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	€	303,08
b)	für Papierkonfektionsheimarbeiter	€	277,60
c)	für Lampenschirmheimarbeiter	€	318,11
d)	für Wellpappeheimarbeiter	€	312,18

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 2020 in Kraft. Mit Wirksamkeit dieser Vereinbarung tritt der Heimarbeitsgesamtvertrag vom 18. März 2019, Registerzahl HA-GV 1/2019, Katasterzahl IX/41/6, außer Kraft.

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	€ 46,72	€ 25,90	€ 72,62
LG 1 – 2	€ 46,72	€ 27,34	€ 74,06

- (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.

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 2. März 2020
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2020

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	528,10
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	603,47
c)	633,72
LOHNGRUPPE 2	
Qualifizierte Arbeiter im 1. Jahr	435,71
Vorarbeiter, Sonstige Facharbeiter und Professionisten	561,58
Qualifizierte Arbeiter nach dem 1. Jahr	
Kraftfahrer	446,87
LOHNGRUPPE 3	437,41
LOHNGRUPPE 4	422,94
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	402,25
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	411,41
c) Maschinenarbeiter an Hochleistungs-Großsackmaschinen	424,49
LOHNGRUPPE 6	402,25

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 € 37,94. 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 € 5,93 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 5. Februar 2020

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 2. März 2020
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2020

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	528,10
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	603,47
c)	633,72
LOHNGRUPPE 2	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	470,02
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	532,91
LOHNGRUPPE 3	
Qualifizierte Arbeiter	425,54
Kraftfahrer	447,31
LOHNGRUPPE 4	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	401,99
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	407,09
c) Transport- und Lagerarbeiter	407,09
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	402,25
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	402,25
LOHNGRUPPE 6	
	402,25

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 € 37,94. 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 € 5,93 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 5. Februar 2020

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 2. März 2020
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2020

Lohntabelle für Wellpappearbeiter

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

	Lohn/Woche in €
LOHNGRUPPE 1	
a)	603,47
b)	633,72
LOHNGRUPPE 2	532,91
LOHNGRUPPE 3	461,25
LOHNGRUPPE 4	431,86
LOHNGRUPPE 5	413,29

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 € 37,94. 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 € 5,93 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 5. Februar 2020

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 2. März 2020
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2020

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	528,10
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	603,47
c)	633,72
LOHNGRUPPE 2	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	449,52
b)	585,85
c)	567,68
LOHNGRUPPE 3	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	401,99
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	466,94
LOHNGRUPPE 4	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	401,99
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	434,82
c) Kraftfahrer	447,31
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	402,25
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	414,59
c)	402,25

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 € 37,94. 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 € 5,93 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 5. Februar 2020

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP