



Produkte aus Papier & Karton

Kollektivverträge und Sonderbestimmungen

für Arbeiter und Arbeiterinnen

1. März 2020 (Webversion)



Produkte aus Papier & Karton

AUF EINEN BLICK

KOLLEKTIVVERTRAG PROPAK ARBEITER	2
Empfehlung Jubiläumsgeld.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Kollektivvertrag über die Vorgangsweise bei der innerbetrieblichen Einführung einer Schmutzzulage.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Sonderbestimmungen „Papierkonfektion“	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Sonderbestimmungen „Kartonage“	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Sonderbestimmungen „Wellpappe“	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Sonderbestimmungen „Buchbinderei“	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Vereinbarung Lehrlinge.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Heimarbeitsgesamtvertrag	Fehler! Textmarke nicht definiert.
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über Reiseaufwandsentschädigung ..	Fehler! Textmarke nicht definiert.
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Lohntabelle für Kartonagen- Etui- sowie Hartpapierwarenarbeiter.	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Lohntabelle für Wellpappearbeiter.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Lohntabelle für Buchbinder	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Ausgabe: 1. März 2020 (Webversion)



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	17
§ 12 Urlaub.....	20
§ 13 Urlaubszuschuss	20
§ 14 Weihnachtsremuneration	21
§ 15 Dienstverhinderung.....	21
§ 16 Ansprüche bei Krankheit.....	23
§ 17 Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	24
§ 18 Abfertigung	25
§ 19 Anrechnung von Karenzzeiten.....	26
§ 20 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz	27
§ 21 Verjährung	28
§ 22 Begünstigungsklausel.....	28
§ 23 Schlichtung von Streitfällen	29
§ 24 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	29

§ 1 Geltungsbereich

Kollektivvertrag, Sonderbestimmungen und Lohntabellen gelten:

- (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 Arbeiter.

§ 2 Aufnahme, Probezeit und Pflichten

- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat von jeder beabsichtigten Neuaufnahme von Arbeitskräften zu informieren. Ist jedoch eine Einstellung bereits erfolgt, so ist unverzüglich der Betriebsrat davon in Kenntnis zu setzen. Dem Arbeitnehmer ist nach Ablauf der Probezeit ein Dienstzettel, aus dem seine Einstufung in die Lohntabelle und der festgesetzte Lohn zu ersehen sind, auszuhändigen. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen eine Kopie des Dienstzettels zu überlassen. Der Dienstzettel ist zu ergänzen, wenn dauernde Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

Bezüglich der Anmeldung zur Sozialversicherung sind die Bestimmungen des Allgemeines Sozialversicherungsgesetzes zu beachten.

- (2) Nur die ersten vier Wochen jedes Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- (3) Die verfügbaren Beauftragten des Arbeitgebers sind den Arbeitnehmern in geeigneter Form bekanntzugeben.
- (4) Die Arbeitnehmer haben die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis zu beachten, insbesondere
 - a) die Arbeit pünktlich zu beginnen, dürfen diese vor Schluss der Arbeitszeit, in der Regel auch zum Waschen und Umkleiden, nicht einstellen und haben sie ordnungsgemäß auszuführen;
 - b) sämtliche ihnen für die zugewiesenen Arbeiten erforderlichen Unterlagen ordnungsgemäß zu führen;
 - c) alle Maschinen, maschinellen Anlagen, Geräte, Einrichtungen und dergleichen weisungsgemäß und pfleglich zu behandeln;
 - d) jede Störung an den Maschinen und maschinellen Anlagen, deren Behebung nicht zu den Obliegenheiten des Arbeitnehmers gehört, unverzüglich dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten zu melden;
 - e) alle Sicherheitsvorschriften, insbesondere bei Reinigungsarbeiten an Maschinen, genauest einzuhalten;

- (5) Für den durch mindestens grobe Fahrlässigkeit entstandenen Schaden haftet der Arbeitnehmer. In Streitfällen über den entstandenen Schaden darf ein Lohnabzug erst nach Entscheidung der zuständigen Gerichte erfolgen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes.
- (6) Der Arbeitgeber hat die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend die Beschäftigung von Arbeitnehmern, insbesondere
- a) die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (z. B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Gleichbehandlungsgesetz),
 - b) die sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebenden Verpflichtungen,
 - c) die Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz
- zu beachten.
- (7) Geeignete Handwaschmittel, Handschutzmittel und Handtücher sind zur Verfügung zu stellen.
- Die Arbeitnehmer erhalten einmal jährlich eine entsprechende Arbeitskleidung, die zur Verwendung im Betrieb bestimmt ist.
- (8) Der Kollektivvertrag, die Sonderbestimmungen, die Lohntabellen und die aushangspflichtigen Gesetze sind im Betrieb für alle Arbeitnehmer zugänglich aufzulegen.

§ 3 Aushilfsbeschäftigung

- (1) Als Aushilfsbeschäftigung gilt ein Arbeitsverhältnis, wenn es zum Zweck der Aushilfe auf die Dauer von nicht mehr als vier Wochen eingegangen wurde und wenn es nicht einvernehmlich über diese Zeitdauer hinaus fortgesetzt wird.
- (2) Bei Aneinanderreihung von aushilfsweisen Beschäftigungsverhältnissen darf eine ununterbrochene Beschäftigungsdauer von vier Wochen nicht überschritten werden. Eine Aneinanderreihung von aushilfsweisen Beschäftigungsverhältnissen darf nicht zur Umgehung von Kündigungsbestimmungen führen.
- (3) Alle anderen Arbeitsverhältnisse gelten als unbefristet, es sei denn, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von mehr als vier Wochen handelt und schriftlich vereinbart worden ist.
- (4) Aushilfskräfte haben die gleiche Arbeitszeit und Arbeitseinteilung wie die ständig beschäftigten Arbeitnehmer.

- (5) Die Beschäftigung von Aushilfskräften und von Leiharbeitern darf nicht zur dauernden Abdeckung von Vollarbeitsplätzen führen. Der Betriebsrat ist von der beabsichtigten Beschäftigung von Leiharbeitern zu informieren, sowie über die Beschäftigung von Aushilfskräften in Kenntnis zu setzen. Die Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes sind einzuhalten.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Wöchentliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, ausschließlich der Pausen, 38 Stunden. Sie kann auf 5 oder 6 Werktage verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit sowie zur Erreichung einer 5-Tage-Woche 9 Stunden, bei Einarbeiten zur Erreichung einer längeren Freizeit in Verbindung mit Feiertagen 10 Stunden nicht überschreiten.

(2) Einarbeiten gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG in Verbindung mit Feiertagen verlegt werden. Die Möglichkeiten des Einarbeitens nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bleiben durch diesen Kollektivvertrag unberührt.

(3) Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Zeitausgleich

Unbeschadet der Bestimmung des Arbeitszeitgesetzes über das Einarbeiten (§ 4 Abs. 2 und 3 AZG) kann die Normalarbeitszeit in der Woche bis auf 40 Stunden angehoben werden, wenn für die über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb von 52 Wochen nach Leistung gegeben wird. Die Obergrenze der täglichen Normalarbeitszeit beträgt in diesem Fall 9 Stunden.

Mehrarbeit im Sinn dieses Kollektivvertrages ist in diesem Fall nur bis zur Obergrenze von 40 Stunden pro Woche möglich.

Die Konsumierung des Zeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer zu erfolgen. Im Falle der Nichteinigung ist der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu gewähren, wobei in diesem Fall bei Urlaub und Feiertag vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vorher liegen muss. Bei bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes hat der Zeitausgleich unmittelbar nachher zu erfolgen.

Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

(4) **Bandbreite**

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf in diesem Fall 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite).

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mit jedem Arbeitnehmer, im Vorhinein festzulegen. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, so ist ein Abweichen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum möglich. In diesem Fall ist der Ausgleich durch Freizeit innerhalb eines Jahres nach Leistung im Verhältnis 1 : 1 herbeizuführen. Die Konsumierung des Freizeitausgleiches hat primär unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu erfolgen.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit und Prämienarbeit ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgelteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt aus wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der vereinbarte Stundenlohn. Der im Verhältnis zu der geleisteten Normalarbeitszeit zu viel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

(5) **Schichtarbeit**

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist einvernehmlich ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen im Durchschnitt 38 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Wird zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit Zeitausgleich gewährt, so hat die Festlegung des Freizeitausgleiches unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Ist dies aus Gründen, die nicht im Einflussbereich des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, so kann dieser Ausgleich in den nächsten

Lohnzahlungszeitraum vorgetragen werden.

Auch bei Schichtarbeit ist die Mehrarbeit im Sinne des Abs. 6 (Mehrarbeit) anwendbar, wobei Zeitausgleich oder Entlohnung innerhalb eines Jahres nach Leistung zu erfolgen hat. Ist dieser Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, sind hierfür Überstunden zu bezahlen.

(6) **Mehrarbeit** *

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist bei Bedarf pro Woche zu leisten, auf Basis des Normalstundenlohnes zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Abs. 2, 3, 4 und 5.

Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Durch die Mehrarbeit darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

Mehrarbeitsstunden sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer in Freizeit 1 : 1 und mit einem Zuschlag von 50 % pro Stunde abzugelten. Im Einvernehmen können diese Stunden auch in Geld abgegolten werden, wobei die Abgeltung auch hier im Verhältnis 1 : 1 erfolgt. Die Abgeltung kann auch durch Kombination von Freizeit und Geld erfolgen. Die Konsumierung in Freizeit hat im Einvernehmen stunden-, tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres nach der Leistung zu erfolgen.

Der Zuschlag kann nach den obigen Grundsätzen in Freizeit oder in Geld abgegolten werden.

- (7) Für Jugendliche gilt gemäß § 11 Abs. 2 KJBG, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes die gleiche Tagesarbeitszeit, höchstens jedoch 9 Stunden, als vereinbart.
- (8) Die wöchentliche Arbeitszeit wird nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die einzelnen Arbeitstage unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen aufgeteilt. Sie darf - von Schichtbetrieben abgesehen - nicht vor 7 Uhr beginnen und nicht nach 18 Uhr enden. Die Vorverlegung des Arbeitsbeginnes kann einvernehmlich festgelegt werden.
- (9) Waschen und Umkleiden sind in der Regel außerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen.
- (10) Eine Überschreitung der festgelegten Tagesarbeitszeit um eine halbe Stunde, jedoch höchstens bis zu 10 Stunden ist gemäß den Bestimmungen des § 8 Abs. 1 AZG für jene

* Fassung vom 1. März 2003

Arbeitnehmer gestattet, die mit Vor- und Abschlussarbeiten, auch vor Beginn oder nach Schluss der Arbeitszeit beschäftigt sind. Der Lohn für diese Arbeiten kann durch betriebliche Vereinbarungen pauschaliert werden.

- (11) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit der Portiere und Nachtwächter bis zu 60 Wochenstunden ausgedehnt werden. Über Ausmaß der Arbeitszeit und Pauschalentlohnung sind in solchen Fällen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.
- (12) **Nachtarbeit***

Hinsichtlich Nachtarbeit sind das Arbeitszeitgesetz und nachfolgende kollektivvertragliche Bestimmungen zu beachten:

- a) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Eine solche Vereinbarung kann mit Arbeitnehmerinnen erst ab dem 1. Jänner 1998 abgeschlossen werden. Lehnen Arbeitnehmerinnen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.
- b) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:
- Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,
 - die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
 - oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 URLG) versorgt

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

* Gilt ab 1. März 2003

- c) Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.
 - d) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dies innerbetrieblich bekanntzumachen. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit - allenfalls nach zumutbarer Umschulung - verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.
 - e) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl. I 122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.
 - f) Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Ziffer 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.
- (13) Mit Ausnahme von Schichtarbeit hat die Arbeitszeit an Samstagen spätestens um 12 Uhr zu enden.
- (14) Am 24. Dezember ist ohne Lohnabzug dienstfrei. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit ohne Lohnminderung um 12 Uhr. Für Schichtarbeit gelten § 5 Abs. 7 und Abs. 8.

§ 5 Schichtarbeit

- (1) Schichtarbeit ist jene Arbeitsweise, bei der sich die tägliche Arbeitszeit von zwei oder mehr Arbeitnehmergruppen am gleichen Arbeitsplatz innerhalb der 24 Stunden des Tages aneinanderreicht.
- (2) Die in der Zeit von 19 bis 6 Uhr beschäftigten Arbeitnehmer erhalten einen in der jeweils gültigen Lohnabelle festgelegten Zuschlag.
- (3) Die Besetzung der Schichten hat wöchentlich zu wechseln. Im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern kann die gleiche Schicht mehrmals hintereinander geleistet werden.
- (4) Bezüglich Nachtarbeit ist § 4 Abs. 12 zu beachten.
- (5) Für die Gestaltung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit gilt § 4 Abs. 5.
- (6) Überstunden sind auch bei Schichtarbeit zulässig. Abs. 2 ist anzuwenden.

- (7) Am 24. Dezember ist bei Schichtbetrieb von 6 Uhr früh bis 6 Uhr früh des 25. Dezember ohne Lohnabzug dienstfrei. Am Karsamstag, Samstag vor Pfingsten und am 31. Dezember entspricht die Dauer der Schichtarbeit jener der Normalarbeit. In Betrieben, in denen an diesen Tagen keine Vergleichsmöglichkeit zur Normalarbeitszeit besteht, oder in denen nur Schichtarbeit geleistet wird, verkürzt sich die Arbeitszeit um 3 Stunden.
- (8) Durch den Entfall der in Abs. 7 genannten Stunden tritt keine Lohnminderung ein.
- (9) Fallen in eine Schichtwoche Feiertage, so entfallen die am Feiertag beginnenden Schichten.
- (10) In jeder Schicht ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, kann diese unterteilt werden. Die Pausenregelung kann, sofern eine gesetzliche Betriebsvertretung besteht, nur mit deren Zustimmung getroffen werden.

§ 6 Ruhepausen und Ruhezeiten

- (1) Nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von längstens fünf Stunden ist eine Ruhepause zu gewähren. Sie muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf 2 Stunden nicht überschreiten und wird nicht bezahlt. Für Pausen in Schichtbetrieben gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 10.
- (2) Bei Festsetzung der Ruhepausen sind die Wünsche der Arbeitnehmer möglichst zu berücksichtigen. Die Ruhepause kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Ende einer Arbeitswoche entfallen, wenn die vereinbarte regelmäßige Tagesarbeitszeit nicht mehr als 6 Stunden beträgt.
- (3) Durch den Arbeitsvorgang entstandene Wartezeiten gelten nicht als Ruhepausen.
- (4) Eine Verschiebung der festgelegten Ruhepausen darf nur ausnahmsweise erfolgen. Wird die Ruhepause vom Arbeitgeber um mehr als eine Stunde verschoben, ist den davon betroffenen Arbeitnehmern eine Entschädigung in der Höhe eines effektiven Stundenlohnes zu gewähren.
- (5) Bezüglich der Ruhepausen vor Überstunden gelten die Bestimmungen des § 7 Abs. 5.
- (6) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden, den Jugendlichen eine solche von 12 Stunden zu gewähren.
- (7) Wird die Mindestruhezeit gemäß Abs. 6 vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verkürzt, so gebührt für jede Arbeitsstunde, durch welche die Ruhezeit verkürzt wird, ein Zuschlag von 100 %. In diesem Falle gilt § 7 Abs. 3, 1. Satz nicht.
- (8) Hinsichtlich der Einführung von Kurzpausen sind die Bestimmungen des § 11 AZG zu beachten.

§ 7 Überstunden

- (1) Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 1 bis 5 sowie der Mehrarbeit gemäß § 4 Abs. 6 vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4 Abs. 6 überschritten werden.

Bei vereinbarter 5-Tage-Woche sind Arbeitsstunden am sechsten Tag als Überstunden zu behandeln.

- (2) Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
- (3) Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % des effektiven Stundenlohnes. Für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde entlohnt.

(3a)*

- a) Wird eine Tagesarbeitszeit von 10 Stunden überschritten, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, für die 11. bzw. 12. Stunde ein Zuschlag von 100 Prozent, sofern es sich um die dritte bzw. vierte Überstunde an diesem Tag handelt. Dies gilt sinngemäß auch für Arbeitsleistungen für die 11. bzw. 12. Arbeitsstunde an einem sonst arbeitsfreien Tag.
- b) Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent, sofern es sich um eine Überstunde handelt.
- c) Lit. a) und b) setzen voraus, dass es sich um ausdrücklich angeordnete Überstunden handelt.
Der Zuschlag nach lit. a) bzw. b) tritt an die Stelle des Überstundenzuschlags nach § 7 Abs. 3.
Bei Zusammentreffen der Zuschläge nach lit. a) und b) kommt nur ein Zuschlag zur Anwendung.

* Durch die Bestimmung des § 7 Abs. 3a kommt es zu keiner Änderung der Regelung des § 8 Abs. 5. Dies bedeutet, dass weder der Anspruch auf einen 100%igen Zuschlag für eine allfällige 9. und 10. Stunde bei Sonntagsarbeit gekürzt noch der 100%ige Zuschlag für eine allfällige 11. bzw. 12. Stunde am Sonntag mit dem Anspruch aus § 7 Abs. 3a kumuliert wird. Gültig ab 1. Juli 2019.

- (3b)* Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Rahmen gleitender Arbeitszeit (im Sinne von § 4b AZG (BGBl I Nr. 53/2018)) Arbeitsstunden nach Ende der Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 AZG an, so gelten ab dem Zeitpunkt der Anordnung die Arbeitsstunden, welche die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 AZG übersteigen, als Überstunden.
- (4) Wird die Mindestruhezeit gemäß § 6 Abs. 6 vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verkürzt, so gebührt für jede Arbeitsstunde, durch welche die Ruhezeit verkürzt wird, ein Zuschlag von 100 %. In diesem Fall gilt Abs. 3, 1. Satz nicht.
- (5) Besteht die Notwendigkeit zur Leistung von mindestens 2 Überstunden, so gebührt dem Arbeitnehmer nach Beendigung der Tagesarbeitszeit eine Ruhepause von 15 Minuten, die in gleicher Weise wie die ihr folgende Überstunde entlohnt wird.
- (6) Überstunden werden in Freizeit im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und dem betreffenden Arbeitnehmer, wo kein Betriebsrat errichtet ist, mit dem betreffenden Arbeitnehmer, können Überstunden auch in bar abgegolten werden.
- (7) Der Überstundenzuschlag kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer entweder in Freizeit oder in bar abgegolten werden.
- (8) Überstunden der Aushilfskräfte sind grundsätzlich bar zu entlohnen.
- (9) Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres zu erfolgen. Dabei ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers besonders Bedacht zu nehmen.
- (10) Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen über die Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer auf Freizeitausgleich für Überstunden zu führen.
- (11) Werden Arbeitnehmer an Samstagen nur zu Überstundenleistungen herangezogen, so werden ihnen vom Arbeitgeber die entstandenen Fahrtspesen in der Höhe der Kosten für das öffentliche Verkehrsmittel ersetzt.

§ 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 Normalstundenlohns, Bereitschaftsstunden in der Zeit von 22:00 – 6:00 mit 10% abgegolten. § 7 Abs. 3a findet im Falle von Arbeitsleistungen im Rahmen der Rufbereitschaft keine Anwendung.

* Gültig ab 1. Juli 2019

† Gültig ab 1. Juli 2019

- (3) Zum 1. Juli 2019 bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Betriebs- oder Einzelvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Umfang aufrecht.

§ 8 Sonntagsarbeit

- (1) Die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes über die Sonntagsarbeit, wöchentliche Ruhezeit und Ersatzruhe sind zu beachten.
- (2) Die Sonntagsarbeit umfasst bei normaler Arbeitsweise die Zeit von 0 bis 24 Uhr, im Schichtbetrieb die Zeit von Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr.
- (3) Unbeschadet der tatsächlichen Dauer der Beschäftigung am Sonntag müssen mindestens 2 Stunden Sonntagsarbeit entlohnt werden.
- (4) Für Sonntagsarbeit gebührt ein 100%iger Zuschlag auf den effektiven Stundenlohn.
- (5) Für die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Sonntagen gebührt an Stelle des Überstundenzuschlages gemäß § 7 Abs. 3 bzw. Abs. 3a* ein weiterer Zuschlag von 100 % auf den effektiven Stundenlohn.
- (6) Für an Sonntagen geleistete Arbeitsstunden kann über Wunsch des Arbeitnehmers an Stelle des Lohnes die entsprechende, bezahlte Freizeit gewährt werden; der Zuschlag ist jedoch grundsätzlich in bar zu bezahlen.
- (7) Werden Arbeitnehmer an Sonntagen zu Leistungen herangezogen, so werden ihnen vom Arbeitgeber die Fahrtspesen in der Höhe der Kosten für das öffentliche Verkehrsmittel ersetzt.

§ 9 Feiertagsarbeit

- (1) Feiertagsarbeit darf nur aufgrund der gesetzlichen Ausnahmerebestimmungen geleistet werden. Feiertage sind: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Wenn Feiertage für das gesamte Bundesgebiet eingeführt oder aufgehoben werden, so gilt dies auch für diesen Kollektivvertrag.

Für Angehörige der Evangelischen Kirchen (A.B. und H.B.), der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt auch der Karfreitag als Feiertag.

- (2) Die Feiertagsarbeit umfasst bei normaler Arbeitsweise die Zeit von 0 bis 24 Uhr des Feiertages, im Schichtbetrieb die Zeit von 6 Uhr früh des Feiertages bis 6 Uhr früh des darauffolgenden Tages.

* Siehe Fußnote zu § 7 Abs. 3a

- (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 € 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.
- Hadte 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 einesurlaubes und Erhalt eines Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Urlaubsjahres endet, sind verpflichtet, den auf den restlichen Teil des Urlaubsjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn sie entweder selbst kündigen oder gemäß § 82 GewO* gerechtfertigt entlassen werden oder wenn sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO* vorzeitig austreten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension selbst kündigt.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO* gerechtfertigt entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO* vorzeitig austritt.

- (3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vier Wochen nicht übersteigt, haben keinen Anspruch auf Aliquotierung des Urlaubszuschusses.

* In der bis zum Inkrafttreten der GewO 1973 geltenden Fassung

§ 14 Weihnachtsremuneration

- (1) Alle Arbeitnehmer, die am 2. November (Stichtag) im Stand geführt werden, haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration.
- (2) Die Weihnachtsremuneration beträgt $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdienste.
Arbeitnehmer, die am 2. November noch kein volles Jahr aber mindestens vier Wochen beschäftigt sind, erhalten den aliquoten Teil von $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdiensten.
- (3) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 15. November auszuführen.
- (4) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 2. November endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit ($\frac{1}{52}$ je Woche). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO* gerechtfertigt entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO* vorzeitig austritt.
- (5) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vier Wochen nicht übersteigt, haben keinen Anspruch auf Aliquotierung der Weihnachtsremuneration.
- (6) Bei Arbeitsverhältnissen, die an ein Lehrverhältnis anschließen, wird die Weihnachtsremuneration aliquot für die Dauer des Lehrverhältnisses von der Lehrlingsentschädigung und für die Dauer des Arbeitsverhältnisses vom Wochenverdienst berechnet.

§ 15 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
 - b) Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes
3 Arbeitstage
 - c) Bei Eheschließung eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes bzw. Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes oder eines Pflegekindes (sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird) sowie bei Eheschließung von Geschwistern und Stiefgeschwistern
1 Arbeitstag

* In der bis zum Inkrafttreten der GewO 1973 geltenden Fassung

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 Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes 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 Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der Vorladung einschließlich Wegzeit unter Anrechnung dieser Vergütung.
 - Bei Musterung zum Präsenzdienst ist die erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen.

- (2) Bei Dienstverhinderungen gemäß Abs. 1 lit. g und h gebührt außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages, falls das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers stattfindet.

- (3) Bei Dienstverhinderungen gemäß Abs. 1 lit. b, d und f ist der Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.
- (4) Die Dienstverhinderung ist dem Arbeitgeber möglichst vorher zu melden.
- (5) Die Berechtigung zum Fernbleiben hat der Arbeitnehmer durch Vorlage kassenärztlicher oder amtlicher Bestätigung nachzuweisen.

§ 16 Ansprüche bei Krankheit

- (1) Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung, sofern die Arbeitsverhältnisse vom Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht ausgenommen sind. Für die Berechnung der Höhe des fortzuzahlenden Entgelts sind neben den Bestimmungen des Gesetzes auch die des Generalkollektivvertrages heranzuziehen.
- (2) Nach Ausschöpfung des gesetzlichen Anspruches erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert ist, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, einen Krankengeldzuschuss in der Höhe von 48 % des Wochenverdienstes.

Dieser Krankengeldzuschuss gebührt so lange, bis unter Einbeziehung des Zeitraumes, für den Entgelt nach dem Gesetz bezahlt wurde, einmal im Dienstjahr die nachstehende Gesamtanspruchsdauer erreicht wird:

bei mindestens 14 Tagen Betriebszugehörigkeit	6 Wochen
bei mindestens 5 Jahren Betriebszugehörigkeit	8 Wochen
bei mindestens 15 Jahren Betriebszugehörigkeit	10 Wochen
bei mindestens 25 Jahren Betriebszugehörigkeit	12 Wochen

- (3) Tritt nach der vollen Ausschöpfung der oben genannten Ansprüche neuerlich eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) ein, so entsteht ein weiterer Anspruch auf Krankengeldzuschuss erst dann, wenn der Arbeitnehmer seit dem letzten Krankheitstag, für den er Krankengeldzuschuss bezogen hat, mindestens 9 Wochen gearbeitet hat. Urlaubswochen gelten als Arbeitswochen.

Dieser Krankengeldzuschuss beträgt, unbeschadet der Dauer der Betriebszugehörigkeit, für alle Arbeitnehmer 48 % und steht für die Dauer von höchstens 2 Wochen einmal im Dienstjahr zu.

Nach voller Ausschöpfung dieses Krankengeldzuschusses besteht kein weiterer Anspruch im Dienstjahr.

- (4) Der Berechnung des Krankengeldzuschusses ist der Wochenverdienst, der im letzten Lohnabrechnungszeitraum vor der Erkrankung gezahlt wurde, zugrunde zu legen.

- (5) Ist die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Arbeitsunfalles oder eines unverschuldeten Wegunfalles im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, so erhält der Arbeitnehmer bei mindestens 25 Jahren Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf andere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (Erkrankungen oder Unfälle) den ihm zustehenden vollen Krankengeldzuschuss.
- (6) Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt an dem der Vorlage der Krankenkassenbestätigung nächstfolgenden Zahltag.
- (7) Wird das Arbeitsverhältnis eines erkrankten Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekündigt, so bleiben die Ansprüche des Arbeitnehmers auf den Krankengeldzuschuss bestehen, wengleich sein Arbeitsverhältnis endet.
- (8) Ist der Krankenstand auf einen Unfall zurückzuführen, den der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer nicht sozialversicherten Nebenbeschäftigung erlitten hat, so ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung eines Krankengeldzuschusses verpflichtet.
- (9) Ist die Arbeitsverhinderung eines Arbeitnehmers durch ein Verschulden Dritter entstanden, so hat der Arbeitnehmer seinen, dem Drittschuldner gegenüber bestehenden Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges entweder an den Arbeitgeber abzutreten oder er ist verpflichtet, sich die ihm vom Drittschuldner als Ersatz des Verdienstentganges gewährte Entschädigung bis zur vollen Höhe des nach diesem Kollektivvertrag bestehenden Anspruches auf Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

§ 17 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bei Kündigung, einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Entlassung sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.
- (2) In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind, hat der Arbeitgeber vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen. Die Verständigung hat fünf Arbeitstage vor der beabsichtigten Kündigung zu erfolgen, wobei der Tag der Verständigung und der Tag der Kündigung nicht mitzählen. Bei Entlassung hat die Verständigung unverzüglich zu erfolgen.
- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche schriftlich zu erfolgen.
Die Kündigungsfristen betragen:

bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	2 Wochen
nach dem vollendeten 5. Dienstjahr	4 Wochen
nach dem vollendeten 20. Dienstjahr	6 Wochen
- (3a) Mit Wirkung vom 1. Jänner 2021 endigt die Kündigungsfrist für bestehende und neu begründete Arbeitsverhältnisse gem. § 1159 Abs. 2 i.V.m. Abs. 3 ABGB (in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017) am 15. oder am Letzten jedes Kalendermonats.

- (4) Eine Umgehung dieser Bestimmungen durch schriftlichen Verzicht auf die Kündigungsfrist ist unzulässig, jedoch ist die Befreiung von der Arbeitspflicht während der Kündigungszeit unter Fortzahlung des Lohnes möglich.
- (5) Bei aushilfsweiser Beschäftigung bis zu sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen kann die Lösung des Arbeitsverhältnisses nur am Schluss der jeweiligen täglichen Arbeitszeit erfolgen.
- (6) Bei aushilfsweiser Beschäftigung von mehr als einer Arbeitswoche kann die Lösung des Arbeitsverhältnisses nur zum Ende der Arbeitswoche erfolgen, wenn keine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde.
- (7) Die probeweise Beschäftigung kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.
- (8) Der Arbeitgeber kann bis zum Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeitspapiere zurückbehalten, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.
- (9) Der Arbeitnehmer hat zum Aufsuchen einer neuen Stellung auf sein Verlangen Anspruch auf Freizeit ohne Lohnabzug. Das Ausmaß der Freizeit beträgt einen Arbeitstag je Woche der Kündigungsfrist. Die Freizeit kann auch zusammenhängend in Anspruch genommen werden.

§ 18 Abfertigung

- (1) Dem Arbeitnehmer gebührt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung in jenen Fällen und in jenem Ausmaß, als dies das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, in der jeweils gültigen Fassung vorsieht.
- (2) Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus jenen Arbeitnehmern, die im Falle der Zuerkennung einer Invaliditätspension das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden und noch nicht das Erfordernis der zehnjährigen Dienstzeit erfüllen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Pension auch nachweislich tatsächlich in Anspruch genommen wird.
- (3) *Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeiters aufgelöst und sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeiters das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 AngG auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Feriapraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer

* Gilt ab 1. März 2007

gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

- (4) *Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs. 3 zum Zeitpunkt des Todes des Arbeiters vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 AngG auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Arbeiters unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeiters 3 Jahre gedauert hat.
- (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

* Gilt ab 1. März 2003

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 - 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.
- b) Der Fachverband empfiehlt, dass sich der Dienstgeber an den Kosten von Bildschirmarbeitsbrillen beteiligt, sofern die zuständige Gebietskrankenkasse dem Dienstnehmer die Kosten nicht ersetzt.

(4) **Sicherheitsvertrauenspersonen**

Es wird empfohlen, in Betrieben von 20 bis 50 Arbeitnehmern auch eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen.

Diesen Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgabe notwendigen Unterlagen, Behelfe und Geräte vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

(5) **Sicherheitsschuhe**

Arbeitnehmer, die Papierrollen transportieren, haben Anspruch auf Sicherheitsschuhe.

(6) **Erklärung**

Aufgabe der vertragschließenden Organisationen ist es, auf die Einhaltung und Durchführung der Bestimmungen hinzuwirken. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schutz- und Sicherheitseinrichtungen zu benutzen und Schutzvorschriften zu beachten.

§ 21 Verjährung

Ansprüche aus dem Lohn- und Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme des KV-Lohnes) sind verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 22 Begünstigungsklausel

Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht aufgehoben.

§ 23 Schlichtung von Streitfällen

- (1) Für die vorstehenden Vereinbarungen gilt der Grundsatz, dass kein Vertragsteil dem anderen die ihm auf Grund der Bestimmungen des Kollektivvertrages obliegende Leistung verweigern darf, weshalb während der Gültigkeit derselben Arbeitsniederlegung und Aussperrungen unzulässig sind.
- (2) Mit der Beilegung von Streitfällen aus einem Arbeitsverhältnis soll sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss befassen. Die Mitglieder sind tunlichst aus dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu berufen.

§ 24 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2016 in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, jeweils zum letzten Tag des Februar erstmals zum 28. Februar 2017, mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung zu diesem Termin, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.
- (2) Unabhängig von der Dauer des Kollektivvertrages können Lohnvertrag (Lohntabellen und Zulagen) und Sonderbestimmungen von beiden Vertragsparteien abgeändert werden. In diesem Falle beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate.
- (3) Die Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag oder über die Lohntabellen haben rechtzeitig vor Ablauf der Gültigkeit zu beginnen.
- (4) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag vom 15. Jänner 1992 in der Textfassung vom 1. März 2003 außer Kraft.

Wien, am 1. März 2016

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

Alois Bachmeier

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster