



Produkte aus Papier & Karton

Allgemeines Rundschreiben 02/2017





Lohn- und Gehaltsabschluss

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Fachverband PROPAK hat nach schwierigen Verhandlungen am 31. Jänner 2017 mit der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

- eine Erhöhung der Gehälter der **Angestellten** der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton um
 - KV +1,55%
 - IST +1,40%

- sowie eine Erhöhung der Löhne der **ArbeiterInnen** der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton um
 - KV +1,55%
 - IST +1,40%

vereinbart.

Die Abschlüsse werden bei wöchentlicher Lohnzahlung zum Termin 27. Februar 2017 und bei monatlicher Lohnzahlung zum Termin 1. März 2017 wirksam.



Lohnabschluss PROPAK Industrie

1. Lohntabellen

In der Beilage übermitteln Ihnen die neuen Lohntabellen. Die Erhöhungsbeträge pro Stunde ergeben sich durch Aliquotierung.

2. Nachtschichtzuschlag

Der Nachtschichtzuschlag wird auf Basis von 10 Stundeneinheiten ausgedrückt und beträgt € 35,06. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

3. Schmutzzulage

Die Schmutzzulage gemäß § 10 Punkt 5 PROPAK Kollektivvertrag wird auf Basis von 10 Stundeneinheiten ausgedrückt und beträgt € 5,48. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

4. Betriebserfahrungszulage

Die Betriebserfahrungszulage wird um 1,40 % erhöht und beträgt für Facharbeiter € 9,33 und für sonstige Arbeiter € 6,84 pro Woche. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.



Lohnabschluss PROPAK Industrie

5. Lehrlingsentschädigungen

Die wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge werden um die Hälfte der Differenz zu den kaufmännischen Lehrlingen erhöht und betragen:

	ab 27. Februar 2017
1. Lehrjahr	€ 127,68
2. Lehrjahr	€ 174,25
3. Lehrjahr	€ 242,93
4. Lehrjahr (auch bei Doppellehre)	€ 315,50

Mit 1. März 2018 werden die Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge der Höhe nach an jene der kaufmännischen Lehrlinge angeglichen. Zudem erfolgt eine Angleichung der Kollektivvertragstexte inkl. der Tabelle II für kaufmännische Lehrlinge.

6. Heimarbeiter-Löhne

Die Heimarbeiter-Löhne werden auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit festgesetzt und betragen:

	ab 1. März 2017
für Kartonagenheimarbeiter	€ 280,08
für Papierkonfektionsarbeiter	€ 256,53
für Lampenschirmheimarbeiter	€ 293,96
für Wellpappeheimarbeiter	€ 288,48



Lohnabschluss PROPAK Industrie

7. Geltungsbeginn und Laufzeit

Sowohl die IST-Erhöhung als auch die neuen Kollektivvertragslöhne treten bei wöchentlicher Abrechnung mit 27. Februar 2017 und bei monatlicher Abrechnung mit 1. März 2017 in Kraft. Zum selben Zeitpunkt werden der neue Nachtschichtzuschlag, die Schmutzzulage, die Betriebserfahrungszulage, die Lehrlingsentschädigungen und die Lohnsätze für Heimarbeiter wirksam.

Die Vereinbarungen haben eine Laufzeit von 12 Monaten.

8. Rahmenrecht

Anrechnung von Karenzzeiten:

Karenzen werden im Ausmaß von bis zu insgesamt höchstens 30 Monaten für

- die Bemessung der Kündigungsfrist,
- die Dauer des Krankenentgeltes,
- die Urlaubsdauer,
- die Abfertigung (alt) und
- die Dienstjubiläen

angerechnet.



Lohnabschluss PROPAK Industrie

9. Erläuterungen

- Alle Bezugnahmen des Rahmenkollektivvertrages auf Stundenlohn, Betriebserfahrungszulage/Stunde und Zulagen/Stunde bleiben weiterhin aufrecht.

Die in den Lohntabellen genannten Beträge sowie die Betriebserfahrungszulage gelten jeweils für die im Kollektivvertrag genannte wöchentliche Normalarbeitszeit (38 Stunden). Nachtschichtzuschlag und Schmutzzulage werden in Zehnerseinheiten angegeben. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

- Die Lohnverrechnung erfolgt wie bisher auf Stundenbasis.

Stundenlohn und Betriebserfahrungszulage/Stunde ergeben sich durch Division der auf wöchentlicher Basis angegebenen Sätze durch die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit (Wochenbasis durch 38).

Nachtschichtzuschlag und Schmutzzulage werden in den Lohntabellen in Zehnstundeneinheiten angegeben. Die für die Lohnverrechnung benötigte Zulage pro Stunde ergibt sich mittels Division durch 10 bzw. Verschiebung des Kommas um eine Stelle nach links.

Wochen- und Zulagensätze sind als Verrechnungseinheiten zu sehen, **eine Rundung auf Cent erfolgt erst nach Errechnung des Gesamtverdienstes im Abrechnungszeitraum.**



Gehaltsabschluss PROPAK Industrie

1. Gehaltsordnung

In der Beilage übermitteln wir Ihnen die ab 1. März 2017 für Angestellte der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton geltende Gehaltsordnung.

2. Lehrlingsentschädigung

Die monatliche Lehrlingsentschädigung wird um 1,80 % angehoben und beträgt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 605,15	€ 802,50
2. Lehrjahr	€ 802,50	€ 1.078,04
3. Lehrjahr	€ 1.078,04	€ 1.340,96
4. Lehrjahr	€ 1.448,99	€ 1.558,67

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für eine Vorlehre gem. § 33 Abs. 4 Rahmenkollektivvertrag beträgt € 695,54.



Gehaltsabschluss PROPAK Industrie

3. Rahmenrecht

a) Reiseaufwandsentschädigung:

Die Sätze für die Reiseaufwandsentschädigung (Inland) werden um 1,40 % erhöht und betragen:

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld 01.03.2017	Nachtgeld 01.03.2017	Volle Reiseaufwands- entschädigung (Tag- u. Nachtgeld) 01.03.2017
	mindestens		
I bis III und MI	€ 43,59	€ 24,17	€ 67,76
IV, IVa, M II und M III	€ 43,59	€ 25,52	€ 69,11
V, Va	€ 47,59	€ 25,52	€ 73,11
VI	€ 54,38	€ 25,52	€ 79,90

b) Anrechnung von Karenzzeiten:

Karenzen werden im Ausmaß von bis zu insgesamt höchstens 30 Monaten für

- die Bemessung der Kündigungsfrist,
- die Dauer des Krankenentgeltes,
- die Urlaubsdauer,
- die Abfertigung (alt),
- die Anrechnung als Verwendungsgruppenjahre und
- die Dienstjubiläen

angerechnet.



Gehaltsabschluss PROPAK Industrie

4. Geltungsbeginn und Laufzeit

Sowohl die IST-Gehaltserhöhung als auch die neuen Kollektivvertragsgehälter treten mit 1. März 2017 in Kraft. Zum selben Zeitpunkt werden die neuen Lehrlings- und Reiseaufwandsentschädigungen wirksam.

Die Vereinbarungen haben eine Laufzeit von 12 Monaten.



Downloadservice auf www.propak.at

Die neuen, ab 27. Februar/1. März 2017 geltenden

- Vereinbarung zum Lohnabschluss
- Lohntabellen
- Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge
- Lohnsätze für Heimarbeiter
- Betriebserfahrungszulagen (Austauschblatt für § 10 Abs. 4 Arbeiter KV)
- Anrechnung von Karenzzeiten (Austauschblätter für § 11 und § 19 Abs. 6 Arbeiter KV)

sowie

- Vereinbarung zum Gehaltsabschluss
- Gehaltsordnung
- Lehrlingsentschädigungen für kaufmännische Lehrlinge (Austauschblatt für § 33 Ang. KV)
- Reiseaufwandsentschädigungen (Austauschblatt für § 3 ZusatzKV über Reiseaufwandsentschädig)
- Anrechnung von Karenzzeiten (Austauschblätter für § 13 Abs. 2, § 28 Abs. 10 und § 38 Abs. 4 Ang.KV)

können mit 1. März auf der Homepage des Fachverbandes unter <http://www.propak.at/kv> heruntergeladen werden.

Freundliche Grüße

PROPAK

Fachverband der industriellen Hersteller von
Produkten aus Papier und Karton in Österreich

Mag. Martin Widermann
Geschäftsführer

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte

in der industriellen Herstellung
von Produkten aus Papier und Karton
in Österreich

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der industriellen Hersteller
von Produkten aus Papier und Karton in Österreich
(PROPAK)

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier

andererseits

vom 1. März 2016

Ausgabe 1. März 2017

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

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Vertragsschließende	5
§ 2 Geltungsbereich	5
§ 3 Geltungsdauer	5
§ 4 Normalarbeitszeit	6
§ 5 Mehrarbeit	9
§ 6 Altersteilzeit	10
§ 7 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	11
§ 8 Nachtarbeit	13
§ 9 Dienstverhinderung	13
§ 10 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	15
§ 11 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	16
§ 12 Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG	16
§ 13 Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)	17
§ 14 Anrechnung von Arbeitervordienstzeiten	18
§ 15 Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	18
§ 16 Gehaltszahlung im Todesfall	19
§ 17 Berücksichtigung von Arbeitervordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	20
§ 18 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	20
§ 19 14. Monatsgehalt	20
§ 20 Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte	22
§ 21 Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	23
§ 22 Urlaubsentgelt	24
§ 23 Behaltspflicht	24
§ 24 Information bei befristeten Dienstverhältnissen	25
§ 25 Diensterfindungen	25
§ 26 Verbesserungsvorschläge	25
§ 27 Ausbildungskosten	25
§ 28 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	25
§ 29 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	28

berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung auf Grund des § 20 Abs. 2 AngG einzuhalten hätte.

- (3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG auf Grund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 AngG zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

§ 13 Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)*

- (1) Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1. November 2000. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. Oktober 2000 geltenden Fassung des § 13 bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

- (2) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Abs. 1, die ab dem 1. März 2016 beginnen, werden für die Bemessung von Kündigungsfristen, die Dauer des Krankenentgeltanspruches, die Urlaubsdauer sowie für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG bis zum Höchstmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Karenzen, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden für die genannten Ansprüche bis zum Höchstmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet.

* Siehe auch § 28 Abs. 10 (Anrechnung als Verwendungsgruppenjahr) sowie § 38 Abs. 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen).

Soweit Karenzurlaube gemäß Abs. 1 bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

- (3) Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gemäß § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der Arbeitnehmer bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gemäß § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 30. September 2004 enden.

§ 14 Anrechnung von Arbeitervordienstzeiten

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als Arbeiter (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankentgeltanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

§ 15 Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat 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.

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1. Juli 2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

- (8) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze 5 und 11 als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten*.
- (9) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl. Nr. 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl. 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. Jänner 1992 nach Maßgabe des § 8 APSG, BGBl. 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.
- (10) Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gemäß §§ 15-15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1. Oktober 1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1. November 2000 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

Karenzurlaube, die ab dem 1. März 2016 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Karenzen, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt 30 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 29. Februar 2016 bzw. 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

- (11) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

- (12) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der

* Gilt für alle ab 1. November 1999 vorzunehmenden Einstufungen

Verwendungsgruppenjahre erreicht.

- (13) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

Bei Angestellten, deren tatsächlicher Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen das tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe anzuwenden.

Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

- (14) Die Bestimmungen des Abs. 13 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.
- (15) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

§ 29 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch den für den jeweiligen Fachverbandsbereich geltenden Teiler für die Normalstunde zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

§ 30 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

- (1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 18 (Weihnachtsremuneration) und § 19 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes entspricht; ist dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

- (2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 18 (Weihnachtsremuneration) und § 19 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.

§ 31 Ein- bzw. Austritt

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 32 Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien wie folgt übersteigen:

Aufseher um	15 %
Meister und Montageleiter um	20 %
Obermeister um	25 %

Der Bezug der Meister, Steiger, Montageleiter, Obermeister und Obersteiger muss mindestens den Akkordrichtsatz bzw. Gedingerichtlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 33 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

- (1) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. März 2017 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 605,15	€ 802,50
2. Lehrjahr	€ 802,50	€ 1.078,04
3. Lehrjahr	€ 1.078,04	€ 1.340,96
4. Lehrjahr*	€ 1.448,99	€ 1.558,67

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

- (2) Zeiten, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von z. B. 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

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

- (3) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. (Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen. Bis zu dem angeführten Zeitpunkt hatten 70 % der Internatskosten zu verbleiben.)
- (4) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

ArbeitnehmerInnen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 695,54 ab 1. März 2017. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die Vorlehre oder teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

§ 33 Abs. 3 gilt sinngemäß für Arbeitnehmer, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde. Der vorangehende Satz gilt nicht für jene Dienstjubiläen, die während der Arbeitervordienstzeit vollendet wurden; dies gilt auch dann, wenn Arbeiter nach dem 1. November 1999 ins Angestelltenverhältnis übernommen werden.

- d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1. November 1996, besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.
 - e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages, kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.
 - f) Abs. 2 erster Satz gilt sinngemäß.
- (4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 13 Abs. 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31. Oktober 2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2016 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2017 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet. Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 29. Februar 2016 bzw. 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

§ 39 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

- (1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 ArbVG).
- (2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 40 Einstellungsbeschränkungen

- (1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.
- (2) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.
- (3) Im Übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten	kein Volontär
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten	1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten	2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten	3 % der Angestelltenzahl

§ 41 Sonderverhandlungen

- (1) **Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen**

Wenn Verhandlungen über diesen Gegenstand binnen 3 Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 ArbVG abgeschlossen werden.

- (2) **Vorarlberg**

Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind für Verhandlungen über die im Folgenden genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Vorarlberg zuständig:

- a) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.
- b) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Monatsgehälter der Gruppe „Meister“.

Diese sind auch für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig. Die Bestimmung des § 3 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG über Reiseaufwandsentschädigung

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits.

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

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

- (1) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- (2) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich;
- (3) persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich anzuwenden ist. Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge sind die Bestimmungen über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insoweit anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.
Er gilt nicht für jene Angestellte, die kraft § 5 Abs. 1 dieses Zusatzkollektivvertrages vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

§ 2 Dienstreise

- (1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte über Auftrag des Dienstgebers seinen 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 Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23, gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl. Nr. 110/54, in der jeweils geltenden Fassung.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 20 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

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

§ 3 Reiseaufwandsentschädigung

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

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt für den vollen Kalendertag für Angestellte der Verwendungsgruppen:

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld 1.3.2017	Nachtgeld 1.3.2017	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld) 1.3.2017
	mindestens		
I bis III und M I	€ 43,59	€ 24,17	€ 67,76
IV, IVa, M II u. M III	€ 43,59	€ 25,52	€ 69,11
V, Va	€ 47,59	€ 25,52	€ 73,11
VI	€ 54,38	€ 25,52	€ 79,90

- (2) Dauert eine Dienstreise weniger als 24 Stunden, so gebührt bei einer Abwesenheit von mehr als drei Stunden pro voller Stunde der Dienstreise ein Zwölftel des Taggeldes, maximal jedoch das volle Taggeld. Für Dienstreisen bis zu drei Stunden Dauer gebührt kein Taggeld.
- (3) Dauert eine Dienstreise nicht mehr als 48 Stunden, so gebührt für die ersten 24 Stunden der Dienstreise das volle Taggeld. Für die darüber hinausgehende Dauer der Dienstreise gebühren die unter Abs. 2 angeführten Bruchteile.
- (4) Dauert eine Dienstreise länger als 48 Stunden, so gebührt für jeden vollen Kalendertag das volle Taggeld. Für den Kalendertag, an dem die Dienstreise angetreten wird, und für jenen, an dem sie beendet wird, gebühren die Bruchteile des Taggeldsatzes nach Abs. 2.
- (5) Durch Betriebsvereinbarung kann die Verrechnung anderer anteiliger Taggelder vorgesehen werden.
- (6) Von den genannten Taggeldsätzen entfallen auf Frühstück zwei Zwölftel, auf Mittagessen fünf Zwölftel und auf Abendessen fünf Zwölftel. Wird Frühstück, Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, so können diese Aufwendungen nach den obigen Anteilen bewertet und in Anrechnung gestellt werden.
- (7) Unvermeidliche Mehrausgaben für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.
- (8) Besondere Aufwendungen, die der Angestellte zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, als auch Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, sind als Nebenkosten zu vergüten, jedoch lediglich in der nachgewiesenen Höhe.

Gehaltsordnung

gemäß § 35 Abs. 2 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der
industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich

PROPAK

gültig ab 1. März 2017

Für Mitgliedsbetriebe, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Verwendungsgruppen

Verw.Gr. Jahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II o. FS	M II m. FS	M III
1. u. 2.	1.586,40	1.779,73	2.116,19	2.706,40	2.976,57	3.524,38	3.875,94	5.144,69	2.228,53	2.691,70	2.895,95	2.984,06
n. 2.	1.648,00	1.856,79	2.218,55	2.839,98	3.123,50	3.714,77	4.085,41	5.570,97	2.228,53	2.691,70	2.895,95	3.140,04
n. 4.	1.709,60	1.933,85	2.320,91	2.973,56	3.270,43	3.905,16	4.294,88	5.997,25	2.293,20	2.798,79	3.009,75	3.296,02
n. 6.		2.010,91	2.423,27	3.107,14	3.417,36	4.095,55	4.504,35	6.423,53	2.357,87	2.905,88	3.123,55	3.452,00
n. 8.		2.087,97	2.525,63	3.240,72	3.564,29	4.285,94	4.713,82	6.849,81	2.422,54	3.012,97	3.237,35	3.607,98
n. 10.		2.165,03	2.627,99	3.374,30	3.711,22	4.476,33	4.923,29		2.487,21	3.120,06	3.351,15	3.763,96
BS €	61,60	77,06	102,36	133,58	146,93	190,39	209,47	426,28	64,67	107,09	113,80	155,98

KOLLEKTIVVERTRAG

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 Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer des obgenannten Fachverbandes, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich anzuwenden ist.

§ 2 Erhöhung der Istgehälter

- (1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist um **1,4 %** zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Februargehalt 2016. Eine eventuell erforderliche Rundung der neuen Monatsgehälter erfolgt kaufmännisch auf Cent.
- (2) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. März 2017 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.
- (3) Angestellte, die nach dem 28. Februar 2017 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.
- (4) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

§ 3 Mindestgrundgehälter

- (1) Die ab 1. März 2017 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.
- (2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des § 2 ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. März 2017 geltenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

§ 4 Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften des § 2 oder 3 effektiv erhöht.

§ 5 Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung wird wie folgt festgesetzt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 605,15	€ 802,50
2. Lehrjahr	€ 802,50	€ 1.078,04
3. Lehrjahr	€ 1.078,04	€ 1.340,96
4. Lehrjahr	€ 1.448,99	€ 1.558,67

Vorlehre gemäß § 33 Abs. 4: € 695,54

§ 6 Reiseaufwandsentschädigung:

Die Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 3 Abs. 1 Zusatzkollektivvertrag über Reiseaufwandsentschädigung wird wie folgt abgeändert:

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld 1.3.2017	Nachtgeld 1.3.2017	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld) 1.3.2017
	mindestens		
I bis III und M I	€ 43,59	€ 24,17	€ 67,76
IV, IVa, M II u. M III	€ 43,59	€ 25,52	€ 69,11
V, Va	€ 47,59	€ 25,52	€ 73,11
VI	€ 54,38	€ 25,52	€ 79,90

§ 7 Rahmenrecht:

Im Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton werden folgende Rahmenrechtsänderungen vorgenommen:

- (1) **§ 13 Abs. 2 Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)** wird nach dem 1. Satz wie folgt ergänzt:

„Karenzen, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden für die genannten Ansprüche bis zum Höchstmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet.“

- (2) **§ 28 Abs. 10 (Anrechnung der Karenzzeiten als Verwendungsgruppenjahre)** wird nach dem 3. Satz wie folgt ergänzt:

„Karenzurlaube, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt 30 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.“

Der nachfolgende Satz wird wie folgt abgeändert:

„Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 29. Februar 2016 bzw. 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, ...“

- (3) **§ 38 Abs. 4 Dienstjubiläen** wird nach dem 2. Satz wie folgt ergänzt:

„Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2017 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet.“

Der nachfolgende Satz wird wie folgt abgeändert:

„Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 29. Februar 2016 bzw. 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, ...“

§ 8 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. März 2017 in Kraft.

Wien, am 31. Jänner 2017

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

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

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 2017

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

KOLLEKTIVVERTRAG PROPAK ARBEITER

Inhaltsverzeichnis

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

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

§ 10 Lohn

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

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

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

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

Dem Arbeitnehmer ist seine Einstufung mitzuteilen.

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

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

- (4) Der langjährigen betriebsbezogenen Erfahrung wird durch eine Betriebserfahrungszulage Rechnung getragen. Diese gebührt nach einer Betriebszugehörigkeit von 5*, 10 und 15 Jahren. Die Fälligkeit der Zulage entsteht ab dem Monat, in das der Anfallszeitpunkt fällt. Die Höhe der Zulage beträgt für alle Facharbeiter € 9,33 pro Woche, für alle sonstigen Arbeiter € 6,84 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.

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.

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.

- (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.

- (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 hierbei außer Betracht.

* Einführung für Sonstige Arbeiter mit 1. März 2014

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

- (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.

- (5) *Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes, ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 19 Anrechnung von Karenzzeiten

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

§ 20 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

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

* Gilt ab 1. März 2003

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

(1) **Lärm**

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

(2) **Gefährliche Betriebsmittel und Arbeitsstoffe**

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

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

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

(3) **Bildschirmarbeit**

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

- 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

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 Woche:

im 1. Lehrjahr	€	127,68
im 2. Lehrjahr	€	174,25
im 3. Lehrjahr	€	242,93
im 4. Lehrjahr (auch bei Doppellehre)	€	315,50

§ 3 Urlaubszuschuss

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

§ 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 Wirksamkeitsbeginn

Die Vereinbarung tritt mit 1. März 2017 in Kraft. Die Vereinbarung vom 8. Februar 2016, Registerzahl KV 509/2016, Katasterzahl IX/41/14, tritt außer Kraft.

Wien, am 31. Jänner 2017

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

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

Heimarbeitsgesamtvertrag

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits.

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

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

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

§ 2 Lohnsätze für Heimarbeiter

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

a)	für Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwarenheimarbeiter	€	280,08
b)	für Papierkonfektionsheimarbeiter	€	256,53
c)	für Lampenschirmheimarbeiter	€	293,96
d)	für Wellpappeheimarbeiter	€	288,48

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 2017 in Kraft. Mit Wirksamkeit dieser Vereinbarung tritt der Heimarbeitsgesamtvertrag vom 8. Februar 2016, Registerzahl HA-GV 1/2016, Katasterzahl IX/41/1, außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

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

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 27. Februar 2017
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2017

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	487,78
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	557,39
c)	585,34
LOHNGRUPPE 2	
Qualifizierte Arbeiter im 1. Jahr	400,92
Vorarbeiter, Sonstige Facharbeiter und Professionisten	518,71
Qualifizierte Arbeiter nach dem 1. Jahr	
Kraftfahrer	411,66
LOHNGRUPPE 3	402,17
LOHNGRUPPE 4	388,02
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	367,80
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	376,75
c) Maschinenarbeiter an Hochleistungs-Großsackmaschinen	389,54
LOHNGRUPPE 6	367,80

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 € 35,06. 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 € 5,48 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 27. Februar 2017
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2017

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	487,78
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	557,39
c)	585,34
LOHNGRUPPE 2	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	433,68
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	492,22
LOHNGRUPPE 3	
Qualifizierte Arbeiter	390,56
Kraftfahrer	411,66
LOHNGRUPPE 4	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	367,54
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	372,53
c) Transport- und Lagerarbeiter	372,53
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	367,80
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	367,80
LOHNGRUPPE 6	367,80

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 € 35,06. 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 € 5,48 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 27. Februar 2017
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2017

Lohntabelle für Wellpappearbeiter

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

	Lohn/Woche in €
LOHNGRUPPE 1	
a)	557,39
b)	585,34
LOHNGRUPPE 2	492,22
LOHNGRUPPE 3	424,91
LOHNGRUPPE 4	396,74
LOHNGRUPPE 5	378,59

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 € 35,06. 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 € 5,48 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

Gültig bei wöchentlicher Lohnzahlung ab 27. Februar 2017
bei monatlicher Lohnzahlung ab 1. März 2017

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	487,78
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	557,39
c)	585,34
LOHNGRUPPE 2	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	414,18
b)	541,12
c)	524,34
LOHNGRUPPE 3	
a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit	367,54
b) nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	430,32
LOHNGRUPPE 4	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	367,54
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	399,63
c) Kraftfahrer	411,66
LOHNGRUPPE 5	
a) im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	367,80
b) nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit	379,86
c)	367,80

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 € 35,06. 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 € 5,48 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

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:

Räumlich und fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich.

Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter, ausschließlich der Lehrlinge und der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes.

§ 2 Neufestsetzung der kollektivvertraglichen Stundenlöhne

- Die Kollektivvertragslöhne der Lohntabellen vom 1. März 2016 zum Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton werden um 1,55 % (eins Komma fünfundfünfzig Prozent) erhöht.
- Die in den Lohntabellen zum Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2017 den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Löhne werden für die in § 4 Abs. 1 des Kollektivvertrages genannte wöchentliche Normalarbeitszeit angegeben. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.
- Die Lohntabellen mit den nach den Absätzen 1 und 2 angehobenen Löhnen sind dieser Vereinbarung angeschlossen und bilden einen integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung.
- Mit Wirksamkeitsbeginn dieser Vereinbarung treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.
- Die persönlichen Mindestlöhne der vom graphischen Kollektivvertrag in den Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich umgestuften Arbeiter werden im unter Abs. 1 angeführten Ausmaß erhöht.
- Bisherige Überzahlungen durch fixe oder variable Prämien sind auf die Erhöhung der Kollektivvertragslöhne anrechenbar.

§ 3 Effektivlohnerhöhung

Die effektiven Stundenlöhne werden um 1,4 % (eins Komma vier Prozent) erhöht. Wird der neue Kollektivvertragslohn dadurch nicht erreicht, gilt dieser.

§ 4 Erhöhung der Leistungslöhne

- Akkord- und Prämienlöhne werden um 1,4 % (eins Komma vier Prozent) erhöht.
- Dort, wo effektive Stundenlöhne zufolge der Bestimmung des § 3 zweiter Satz um mehr als das unter Abs. 1 genannte Ausmaß erhöht werden müssen, sind allfällige Akkordverdienste der gleichen Lohnkategorie im selben Ausmaß zu erhöhen.

§ 5 Nachtschichtzuschlag

Der gemäß § 5 Abs. 2 Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich in der jeweils gültigen Lohntabelle festzulegende Nachtschichtzuschlag wird in Sätzen zu 10 Stundeneinheiten angegeben. Er beträgt ab 27. Februar 2016 bzw. 1. März 2017 € 35,06. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

§ 6 Schmutzzulage

Die gemäß § 10 Abs. 5 Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich gebührende in den jeweils gültigen Lohntabellen festzusetzende Schmutzzulage wird in Sätzen zu 10 Stundeneinheiten angegeben. Sie beträgt ab 27. Februar 2017 bzw. 1. März 2017 € 5,48. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

§ 7 Betriebserfahrungszulage

Die gemäß § 10 Abs. 4 Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich gebührende Betriebserfahrungszulage wird um 1,4 % (eins Komma vier Prozent) erhöht und beträgt ab 27. Februar 2017 bzw. 1. März 2017 für Facharbeiter € 9,33 pro Woche und für sonstige Arbeiter € 6,84 pro Woche. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

§ 8 Begünstigungsklausel

Allfällige, bei Wirksamkeitsbeginn dieser Vereinbarung bestehende günstigere Regelungen bleiben unberührt.

§ 9 Rahmenrecht

Im Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich werden folgende Rahmenrechtsänderungen vorgenommen:

- **§ 11 Dienstjubiläen** wird um folgenden Absatz 4 ergänzt:

„(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.“

- **§ 19 Abs. 6 Anrechnung von Karenzzeiten** wird nach dem 1. Satz wie folgt ergänzt:

„Karenzen, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden für die genannten Ansprüche bis zu einem Höchstmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet.“

- **Lehrlingsentschädigung gewerbliche Lehrlinge:**

Die Lehrlingsentschädigung für gewerbliche Lehrlinge wird mit 1. März 2017 um die Hälfte der Differenz zu den kaufmännischen Lehrlingen erhöht und mit 1. März 2018 der Höhe nach an diese angeglichen. Mit 1. März 2018 erfolgt zudem eine Angleichung der Kollektivvertragstexte inkl. der Tabelle II für kaufmännische Lehrlinge.

§ 10 Wirksamkeitsbeginn der Lohnvereinbarung und Geltungsdauer der Lohntabellen

Die vorliegende Vereinbarung tritt bei wöchentlicher Lohnzahlung mit 27. Februar 2017, bei monatlicher Lohnzahlung mit 1. März 2017 in Kraft. Die Laufzeit der Lohntabellen beträgt 12 Monate.

Mit Wirksamkeitsbeginn dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung vom 8. Februar 2016, Registerzahl KV 508/2016, Katasterzahl IX/41/13 außer Kraft.

Wien, am 31. Jänner 2017

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

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster