

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte in der industriellen Herstellung
von Produkten aus Papier und Karton in
Österreich
(Rahmenkollektivvertrag, Zusatzkollektiv-
verträge und Gehaltsordnung)**

VOM 1. MÄRZ 2016

IN DER FASSUNG VOM 1. MÄRZ 2024



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



RAHMENKOLLEKTIV- VERTRAG, ZUSATZ- KOLLEKTIVVERTRÄGE UND GEHALTSORDNUNG

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

**VOM 1. MÄRZ 2016
IN DER FASSUNG VOM 1. MÄRZ 2024**

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Erhöhung der KV Löhne- und Gehälter um 7,5 % bis 13,0 %
Neues Mindestgrundgehalt bzw Mindestmonatslohn € 2.300,-
- Erhöhung der IST Löhne- und Gehälter um 7,5 %
- Erhöhung der Lehrlingseinkommen um 8,5 %
- Erhöhung der Zulagen um 7,5 %
- Erhöhung der Reiseaufwandsentschädigungen (Inland und Ausland) um 7,5%
- Steuerfreie Einmalzahlung € 200,-
(Teilzeitkräfte ab 19 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit € 200,- darunter € 100,-)

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,
service@gpa.at, www.gpa.at, [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Rahmenrecht			
§ 1	7	§ 32	23
§ 2	7	§ 33	23
§ 3	7	§ 33a	24
§ 4	8	§ 34	24
§ 5	9	§ 35	25
§ 6	10	§ 36	28
§ 7	11	§ 37	28
§ 7a	12	§ 38	28
§ 8	12	§ 39	30
§ 9	13	§ 40	30
§ 9a	14	§ 41	30
§ 10	14	§ 42	31
§ 11	14	§ 43	31
§ 12	15	Protokoll zur Berechnung des 13. und 14. Monats-	32
§ 13	15	gehaltes	
§ 14	16	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertrags-	32
§ 15	16	partner zur Bildungskarenz	
§ 16	16	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspar-	33
§ 17	17	teien zu Pauschalentlohnungsvereinbarungen ...	
§ 18	17	Erläuterungen	
§ 19	17	Anmerkung 1 zu § 7 Abs 7	35
§ 20	18	Anmerkung 2 zu § 9	35
§ 21	19	Anmerkung 3 zu § 16 Abs 4	35
§ 22	19	Anmerkung 4 zu § 17	36
§ 23	20	Anmerkung 5 ZU § 20 Abs 3	36
§ 24	20	Anmerkung 6 zu § 28 Abs 2	37
§ 25	20	Muster Dienstzettel gem § 2 AVRAG	39
§ 26	20	Muster Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV	41
§ 27	20	Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit	43
§ 28	21	Empfehlungen	
§ 29	22	Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit	45
§ 30	22	Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a	45
§ 31	23	AMFG)	
		Kollektivvertrag betreffend erweiterte Öffnungs-	
		zeiten	
		§ 1 Geltungsbereich	46
		§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalar-	46
		beitszeit und als Mehrarbeit	
		§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde	47
		§ 4 Allgemeine Bestimmungen	47
		§ 5 Arbeitszeit	47
		§ 6 Geltungsbeginn	48

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Auszug aus dem KV vom 28. Oktober 1996			
Artikel V Übergangsbestimmungen	49	§ 6 Schlichtungsverfahren	61
Artikel VI Betriebliche Regelungen im Zusammen- hang mit Änderungen des Rahmenkollektivvertrages und des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung	51	§ 7 Geltungsbeginn	61
Artikel VII Sonstige Bestimmungen	51	ZKV Auslandsdienstreisen	
Artikel VIII	52	§ 1 Geltungsbereich	63
KV Zeitvorrückung – Verwendungsgruppe		§ 2 Auslandsdienstreisen	63
§ 1 Geltungsbereich	53	§ 3 Reisevorbereitung	63
§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungs- gruppe	53	§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen	63
§ 3 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt	54	§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten	64
§ 4 Geltungsbeginn	54	§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe	64
ZKV Kilomektergeld		§ 7 Aufwandsentschädigung	64
§ 1 Geltungsbereich	56	§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit	65
§ 2 Kilometergeld	56	§ 9 Familienheimfahrt	65
§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilo- metergelder	57	§ 10 Versicherung	66
§ 4 Verfall der Ansprüche	57	§ 11 Tod naher Angehöriger	66
§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinba- rungen, betriebliche Regelungen und Güns- tigkeitsklausel	57	§ 12 Erkrankung und Unfälle	66
§ 6 Schlichtungsverfahren	58	§ 13 Höhere Gewalt	66
§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	58	§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung	66
		§ 15 Abtretung von Ansprüchen	67
		§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinba- rungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel	67
		§ 17 Schlichtungsverfahren	67
		§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer, Au- ßerkräfttreten anderer Rechtsvorschriften ..	67
ZKV Inlandsdienstreisen		Auszug aus dem Zusatzkollektivvertrag vom 22. September 1959	69
§ 1 Geltungsbereich	59		
§ 2 Dienstreise	59	Gehaltstabelle 1. März 2024	70
§ 3 Reiseaufwandsentschädigung	59	Vereinbarung zum KV-Abschluss 1. März 2024 ..	71
§ 4 Reisezeitabgeltung	60	Auslandsdienstreisesätze 2023	74
§ 5 Sondervereinbarungen; Betriebsvereinba- rungen; Günstigkeitsklausel; Anrechnung; Auslandsreisen; Verfallsklausel	60		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-
seite*

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

in der Fassung vom 1. März 2024

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

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart 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.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich

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

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

weit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) für Pflichtpraktikanten und Volontäre; Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 34. Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, so-

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. März 2016 in Kraft.

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum von 1. November 1984 bis 29. Februar 2024 zwischen den abschlussberechtigten Partnern vereinbart wurden.

(3) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 35 Abs 2) können mit einmonatiger

Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingseinkommen für Lehrlinge (§ 33) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 8) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(6) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 Normalarbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die Arbeiter über 18 Jahren kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(2) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38 Stunden nicht überschreitet.

Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

(3) *) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 5 nicht übersteigen bzw in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht

konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs 4 unberührt.

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

Zuschlagsfreie Mehrarbeit im Sinne dieses Kollektivvertrages ist in diesem Fall nur bis zur Obergrenze von 40 Stunden pro Woche möglich. Die Konsumierung des Freizeitausgleiches 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 Dienstverhinderung 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.

(5) 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 Anspruch 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 das Gehalt 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 Entgelte (zB Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit 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.

(6) 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 Gehaltszahlungszeitraum vorgetragen werden.

Auch bei Schichtarbeit ist Mehrarbeit im Sinne des § 5 anwendbar, wobei Zeitausgleich innerhalb eines Jahres nach Leistung zu erfolgen hat. Ist dieser Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, sind hierfür Überstunden zu bezahlen.

(7) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(8) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs 1 bis 6 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs 7 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(9) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(10) Am 24. Dezember und am 31. Dezember ist ohne Gehaltsabzug dienstfrei.

Für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den Arbeitern notwendig ist, gilt an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

(11) Die Verteilung der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum, die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.

Im Sinne des § 11 Abs 2 KJBG ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

**) Gilt ab 1. November 1994*

§ 5 Mehrarbeit

(ab 1. März 1992 geltende Fassung)

(1) Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit (zB bei bisher 40 Stunden

den Normalarbeitszeit 2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei an-

derer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 6.

Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die auf Grund des § 7 Abs 4, 6, 7, 8, 9 oder auf Grund von betrieblichen Regelungen ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunde. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

(2) Mehrarbeitsstunden sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer in Freizeit 1 : 1 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 stundenweise, tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres nach der Leistung zu erfolgen.

Ab 1. März 1992 ist die 40. Wochenstunde, ab 1. März 1993 ist auch die 39. Wochenstunde mit einem Zuschlag von 50 % zu versehen, wobei dieser Zuschlag auch nach den obigen Grundsätzen in Freizeit oder in Geld abgegolten werden kann.

§ 6 Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. Jänner 2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. März 2001 vereinbart haben.

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1. Jänner 2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

f) Vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

a) Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgut-

schriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

- c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 7 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 5 überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 5 überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeit nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

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

(3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/142 des Monatsgehalts. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde sowie der Vergütung für die Mehrarbeit gemäß § 5 ist dagegen das Monatsentgelt durch 165 zu teilen.

(4) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(4a)

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 lit b) tritt an die Stelle des Überstundenzuschlags nach § 7 Abs 4. Bei Zusammentreffen der Zuschläge nach lit a) und b) kommt nur ein Zuschlag zur Anwendung.

(Abs 4a gilt ab 1. Juli 2019)

(4b) 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.

(Abs 4b gilt ab 1. Juli 2019)

(5) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(6) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die Arbeiter des betreffenden Betriebes kollektiv-

vertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die Arbeiter vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(7) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/142 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.*)

(8) Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs 10 zweiter Satz nach der für die Arbeiter geltenden Regelung richtet, gebührt für jede im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung.

Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 % Zuschlag.**)

(9) Wird der Angestellte nach Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb usw) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

(10) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(11) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, blei-

ben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.

(12) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs 3 als auch nach Abs 11 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(13) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Zuschläge einzurechnen sind.

(14) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

*) siehe Anmerkung 1, Seite 35

**) Fassung gilt ab 1. November 1989.

§ 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 Normalstundengehaltes, Bereitschaftsstunden in der

Zeit von 22:00 – 6:00 Uhr mit 10 %, abgegolten. § 7 Abs 4a findet im Falle von Arbeitsleistungen im Rahmen der Rufbereitschaft keine Anwendung.

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

(§ 7a gilt ab 1. März 2019)

§ 8 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur

Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine

Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre

Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung. Mit Wirkung vom 1. März 2020 gebührt die im ersten Absatz genannte Sondervergütung für die Zeit von 19:00–06:00 Uhr.

§ 9 Dienstverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste verhindert ist:

- a) Bei Inanspruchnahme eines Arztes oder Dentisten sowie bei ambulatorischer Behandlung in jenen Fällen, in denen es nicht möglich ist, diese in der Freizeit durchzuführen bis zu einem Arbeitstag pro Woche*)
- b) Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG 3 Arbeitstage
- c) Bei Eheschließung eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes bzw Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG oder eines Pflegekindes (sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird) sowie bei Eheschließung von Geschwistern und Stiefgeschwistern 1 Arbeitstag
Sofern die Eheschließung auf einen arbeitsfreien Tag fällt, gebührt keine besondere Freizeit.
- d) Bei Entbindung der Ehefrau bzw der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- e) Bei notwendiger Anwesenheit wegen plötzlicher schwerer Erkrankung eines Angehörigen (im Sinne lit g und h) im gemeinsamen Haushalt 1 Arbeitstag
- f) Bei Übersiedelung
Innerhalb des Wohnortes 1 Arbeitstag
Außerhalb des Wohnortes in Verbindung mit einer neuen Postleitzahl ... 2 Arbeitstage
- g) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung
 - eines Elternteils,
 - des Ehegatten bzw der Ehegattin, des Lebensgefährten bzw der Lebensgefährtin im gemeinsamen Haushalt, des eingetragenen Partners bzw der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG oder
 - eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes sowie

– eines Pflegeelternteils oder eines Pflegekindes (sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird)

in Summe per Anlassfall 3 Arbeitstage bzw 2 Arbeitstage, wenn das Begräbnis auf einen arbeitsfreien Tag fällt

h) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung

- von Geschwistern, Stiefgeschwistern bzw
- eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteils bzw eines Elternteils des eingetragenen Partners bzw der eingetragenen Partnerin,

auch wenn mit dem Dienstnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat in Summe per Anlassfall 2 Arbeitstage bzw 1 Arbeitstag, wenn das Begräbnis auf einen arbeitsfreien Tag fällt

i) Der Dienstnehmer behält weiters seinen Anspruch auf das volle Entgelt bei:

- Ambulanter Behandlung nach Betriebsunfällen.
- Erfüllung von öffentlich-rechtlichen Staatsbürgerpflichten (Zeugenschaft vor Gericht und Verwaltungsbehörden, Tätigkeit als Schöffe, Geschworener, Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit).
Sofern eine gesetzliche Vergütung vorgesehen ist, besteht jedoch lediglich ein 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.

*) siehe Anmerkung 2, Seite 35

§ 9a Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte

Aufgrund des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw Opferfürsorgegesetzes pflichteingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von drei Werktagen.

(§ 9a gilt ab 1. März 2018)

§ 10 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

(3) *) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungs-gesetz (StudBerG – BGBl 1985/292 idgF) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen.

Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

*) Fassung gilt ab 1. 1. 2000.

§ 11 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen

(1) Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Abs 1, 2, 4 und 5 AngG mit folgenden Ergänzungen: An Stelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs 1 AngG tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende Arbeiterdienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen,

gen, 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.

(4) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

§ 12 Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG

(1) Über die Bestimmungen des Angestelltengesetzes hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs 2, 4 und 5 AngG mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser fünfjährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende Arbeiterdienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu 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 Kranken-

entgeltanspruches, 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, Karenzen, die ab dem 1. März 2018 beginnen, bis zum Höchstmaß von insgesamt 36 Monaten angerechnet.

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

(Abs 2 idF ab 1. März 2018)

(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 an-

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

treten (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 Krankenentgeltanspruches 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.

§ 16 Gehaltszahlung im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiter zu zahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehaltes zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den Abs 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall

bzw ein Anspruch nach Abs 5 oder 6, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.*)

(5) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so erhöht sich der Anspruch auf Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 AngG auf die volle Abfertigung.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben gemäß § 731 ABGB idF BGBl I Nr. 87/2015, unabhängig davon, ob der Erblasser im Zeitpunkt des Todes zu deren Erhaltung verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer oder dem eingetragenen Partner gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(Abs 5 idF ab 1. März 2022)

(6) Ist ein Ehegatte oder ein eingetragener Partner, jedoch kein Anspruchsberechtigter gemäß § 731 ABGB i. d. genannten Fassung zum Zeitpunkt des Todes des Dienstnehmers 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 oder eingetragene Partner zum Zeitpunkt des Todes des

Dienstnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe oder eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des Dienstnehmers 3 Jahre gedauert hat.

(Abs 6 idF ab 1. März 2022)

(6a) Sind keine gesetzlichen Erben, aber ein Lebensgefährte i.S.d. § 748 ABGB i.d.F. BGBl. I Nr. 87/2015 vorhanden, so gebührt diesem die volle Abfertigung.

(Abs 6a gilt ab 1. März 2022)

**) siehe Anmerkung 3, Seite [35](#)*

§ 17 Berücksichtigung von Arbeitervordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

Für die Berücksichtigung von Zeiten als Arbeiter oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23. Februar 1979, BGBl Nr 107/79, sowie die darin enthaltene Abänderung des Angestelltengesetzes.

Der § 17 in der bis zum 31. Oktober 1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abferti-

gungsanspruch auf Grund der §§ 11, 12 und 13 Abs 1 Satz 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 17 in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die Arbeiter zu einem günstigeren Ergebnis führt.*)

**) siehe Anmerkung 4, Seite [36](#)*

§ 18 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubehalten. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 30 gilt eine

so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar (Fassung gilt ab 1. Jänner 1991).*)

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des im November ausbezahlten Lehrlingseinkommens. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 30 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 19 14. Monatsgehalt

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 18 gebührt allen Angestellten einmal im Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe des monatlichen Lehrlingseinkommens. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil des monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltegehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fi-

xums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar (Fassung gilt ab 1. Jänner 1991).*)

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsge-

halt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszu zahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung der Lehrlingseinkommen im Monat der Auszahlung zu berechnen.

Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingseinkommen) gebührenden Lehrlingseinkommens, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das 14. Monatsgehalt ist bei Antritt eines gesetzlichen Urlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Soweit Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen zu gewährende 14. Monatsgehalt angerechnet werden.

(7) Auf der Produktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs 6.

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 30 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Gehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 20 Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte (Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes; Abfertigung bei Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung)

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass an Stelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 7 Abs 3 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbe-

schäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw

der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5 Jahren (bis 31. Oktober 1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellter vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Angestellter zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.*)

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Dieser Absatz gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Dieser Absatz gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1997). Dieser Absatz gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1989.

Die Ausdehnung auf fünf Jahre gemäß dieses Absatzes gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1990.

(4) Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

*) Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 36

§ 21 Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

Vergütungen im Sinne des § 8 des Rahmenkollektivvertrages (zB Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund von Zusatzkollektivverträgen für die Angestellten gewährte Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten auf Grund eines Kollektivvertrages oder einer auf Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsver-

einbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen. Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltsteile mit dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

§ 22 Urlaubsentgelt

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2 zweiter Satz Generalkollektivvertrag über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmä-

ßigkeit als auch für die Berechnung des Überstunden-durchschnittes auszuschneiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (1. November 1981) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht.

Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Be-

rechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

§ 23 Behaltepflicht

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 3 Monate*) als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der in Abs 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem zuständigen Wirtschaftsbereich der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs 2 und 3 BAG verkürzt werden.

**) Gilt für Lehrverhältnisse, die ab dem 1. Juli 2013 begründet werden. Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vor dem 1. Juli 2013 begründet wurde, müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate beschäftigt werden.*

§ 24 Information bei befristeten Dienstverhältnissen

Gibt der Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus

fortzusetzen, dem Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen. Diese Bestimmung gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Oktober 1995 beginnen.

§ 25 Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs 3 PatG. Er muss dazu innerhalb einer Frist von 3 Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der In-

anspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 26 Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 ArbVG abgeschlossen werden.

§ 27 Ausbildungskosten

Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.

§ 28 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 35 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettel bekanntzugeben.*)

(3) Bei Angestellten, die noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet haben, kann in Verwendungsgruppe II während der ersten 6 Monate, in Verwendungsgruppe III und IV während der ersten 9 Monate durch Vereinbarung das Mindestgrundgehalt im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr um bis zu 5 % unterschritten werden. Diese Praxiszeit wird durch im Betrieb verbrachte Ausbildungszeiten oder im Rahmen einer Verwendung im Sinne des Angestelltengesetzes verkürzt.

(4) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt. In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der Angestellte unter Anwendung der Umstufungsregel des Abs 13 in die Verwendungsgruppe II umgestuft. Erfolgt diese Umstufung nach Vollendung des 4. Verwendungsgruppenjahres in der Verwendungsgruppe I, bleibt der bisherige Vorrückungsschritt durch die Umstufung in die Verwendungsgruppe II unberührt.

In den Verwendungsgruppen II bis Va und M I bis M III sind 6 Gehaltsstufen (5 Biennien) vorgesehen, in Verwendungsgruppe VI 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

Ab 1. Mai 1997 werden die Verwendungsgruppen IVa und Va eingeführt.

(5) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

(6) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe an-

zurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein Angestellter ab dem 1. Jänner 1971 von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wurde bzw wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs 9 nicht anzuwenden. Dieser Absatz gilt mit Ausnahme des zweiten Satzes auch für jene Meister, die bereits vor dem 1. Jänner 1971 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

(7) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach 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.

Karenzurlaube, 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.

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

(Abs 10 idF ab 1. März 2018)

(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 Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(13) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppen-

jahre 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.

**) siehe Anmerkung 6, Seite 37*

****) Gilt für alle ab 1. November 1999 vorzunehmenden Einstufungen*

§ 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; glei-

ches 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 Gedingerlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 33 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

(1) Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. März 2024 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 896,57	€ 1.146,90
2. Lehrjahr	€ 1.119,32	€ 1.453,69
3. Lehrjahr	€ 1.453,69	€ 1.808,26
4. Lehrjahr *	€ 1.953,91	€ 2.101,82

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

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 zB 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

(3) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen 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 des Lehrlingseinkommens die

Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

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

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem § 8b Abs 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehrlingseinkommen 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 ein monatliches Lehrlingseinkommen in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach ein monatliches Lehrlingseinkommen in Höhe von € 937,92 ab 1. März 2024. 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 das spätere Lehrlingseinkommen 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 das spätere Lehrlingseinkommen 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.

(5) Lehrabschlussprämie

a) Nach Absolvierung der Lehrabschlussprüfung wird eine einmalige Lehrabschlussprämie ausbezahlt, die sich folgendermaßen bemisst:

Bei Bestehen	100,- Euro*
Bei gutem Erfolg	150,- Euro*
Bei Auszeichnung	250,- Euro*

Für den Lehrling günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach auf die Lehrabschlussprämie angerechnet werden. Im Falle einer höheren betrieblichen Prämie wird diese durch die vorliegende Bestimmung nicht geschmälert. Der Anspruch auf die Lehrabschlussprämie bleibt solange aufrecht, als Lehrbetriebe nach der Richtlinie des Bundesberufsausbildungsbeirats zur Förderung

der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2. 4. 2009 gefördert werden. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

b) Die Lehrabschlussprämie gemäß lit a) wird bei einem kumulierten Anstieg des VPI um 10 % angepasst. Als Maß zur Berechnung der Wertbeständigkeit dient der von Statistik Austria monatlich verlaubliche Verbraucherpreisindex (Basisjahr 2015) oder ein an seine Stelle tretender Index. Als Bezugsgröße dient die für den Monat März 2021 errechnete Indexzahl. Schwankungen der Indexzahl nach oben oder unten bis 10 % bleiben unberücksichtigt. Dieser Spielraum ist bei jedem Überschreiten nach oben oder unten neu zu berechnen, wobei stets die erste außerhalb des Spielraums gelegene Indexzahl die Grundlage für die Neufestsetzung der Prämienhöhe sowie für die Berechnung des neuen Spielraums bildet. Alle Veränderungsdaten sind auf eine Dezimalstelle zu berechnen.

(Abs 5 gilt ab 1. März 2021)

** Eine Anhebung der Lehrabschlussprämie gem § 7 Abs 2 erfolgt mit Juli 2022. Die Höhe der Prämie beträgt nunmehr:*

<i>Bei Bestehen</i>	<i>110,40 Euro</i>
<i>Bei gutem Erfolg</i>	<i>165,60 Euro</i>
<i>Bei Auszeichnung</i>	<i>276,00 Euro</i>

§ 33a Bildungsfreistellung bei „Lehre mit Matura“

Im Rahmen einer allfälligen Berufsreifepfung (sogenannte „Lehre mit Matura“) haben Lehrlinge auf Verlangen Anspruch auf 5 Tage an bezahlter Freistellung pro Lehrjahr zur Vorbereitung auf Prüfungen, in Summe jedoch maximal 10 Tage innerhalb des gesamten Lehrverhältnisses. Neben der Vorbereitung im Rahmen der Berufsreifepfung können diese Tage auf

Wunsch des Lehrlings auch dazu genutzt werden, um Prüfungstage arbeitsfrei zu halten. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist Einvernehmen mit dem Lehrherrn herzustellen.

Bestehende günstigere betriebliche Vereinbarungen bleiben aufrecht.

(§ 33a gilt ab 1. März 2021)

§ 34 Praktikanten

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs 2 lit b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr (Tabelle I bzw II).

(2) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein

Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifepfung erfolgt.

(3) Absolvierende von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

§ 35 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter*)

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten.

(2) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wird in der Gehaltsordnung festgelegt.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Kaufmännische, administrative und technische Angestellte:

Zum Beispiel:

- Hilfs- und Servicekräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (zB Maschinschreiber nach Konzept, Werkstättenschreiber bzw Lohnschreiber, Kopisten),
- Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten).

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollendung des sechsten Verwendungsgruppenjahres.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

- Schreibkräfte,
- Fakturisten mit einfacher Verrechnung,
- Telefonisten mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk),
- Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind,
- qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand,
- qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,
- Lohnrechner (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsät-

ze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen),

- Inkassanten,
- Verkäufer im Detailgeschäft,
- Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

- technische Zeichner im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Qualitätsprüfer (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Krankenpflegehilfsdienste.

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeit im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

- Übersetzer,
- Sekretäre im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung, insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache,
- Bürokräfte bzw Sachbearbeiter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
- Lohn- und Gehaltsverrechner (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlsreife gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen),
- Telefonisten mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,
- Helpdesk-Mitarbeiter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,
- Kassiere in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen,
- Statistiker,

*) In der Fassung vom 1. November 1999.

- Magazineure,
- Expedienten (ausgenommen Postexpedienten),
- Registraturleiter,
- Programmiertätigkeiten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Netzwerkadministratoren im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Vertreter,
- Verkäufer im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,
- Krankenpflegepersonal im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

- technische Zeichner (Hilfskonstrukteure) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Teilkonstrukteure,
- Techniker (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
- Arbeitsvorbereiter, Ablauf-(Termin-)Koordinatoren und Nachkalkulanten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Zeitnehmer,
- Qualitätsprüfer (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (2 bis 5 Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

- Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,
- Sekretäre, die auch schwierige Sachbearbeiter-(Referenten-)Tätigkeiten selbständig ausführen,
- selbständige Buchhalter bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern auch Bilanzbuchhalter),
- selbständige Kassiere in Betrieben mit mehr als 50 Dienstnehmern,
- Hauptkassiere,

- selbständige EDV-Spezialisten (zB Programmierer, Systemanalytiker, Spezialisten für Datenschutz und Netzwerksicherung),
- Netzwerkadministratoren im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Sachbearbeiter im Versand (Versandleiter) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Vertreter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Sachbearbeiter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
- selbständige Filialleiter,
- Hauptmagazineure.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

- Konstrukteure,
- Techniker im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
- technische Sachbearbeiter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB technische Ein- und Verkäufer, Helpdesk-Mitarbeiter),
- selbständige Arbeitsvorbereiter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- selbständige Ablauf-(Termin-)Planer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- selbständige Vor- und Nachkalkulanten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Entwicklungstechniker,
- Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Controller und Revisoren im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Auditoren im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IVa

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestellten Gruppen (über 5 Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

- Bilanzbuchhalter,
- Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,
- Leiter des Personalbüros,
- Einkäufer, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,
- Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades sowie auf Grund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern,
- EDV-Leiter mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie,
- selbständige EDV-Spezialisten mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung, einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung,
- Systemanalytiker, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,
- Betriebsärzte,
- Dolmetscher (Diplomdolmetscher, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

- leitende Konstrukteure,
- Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben,
- Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen,
- technische Ein- und Verkäufer mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Leiter des Controlling im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe Va

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI ausüben.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

Ferner Angestellte mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:

- Prokuristen
- Betriebsleiter
- Chefindenieure
- Chefkonstrukteure
- leitende Chemiker

Die Einstufung von Angestellten in Verwendungsgruppe VI hat jedoch zur Voraussetzung, dass der Betrieb eine regelmäßige Gesamtbeschäftigtenzahl von 100 oder mehr Dienstnehmern hat.*)

GRUPPE MEISTER

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Verwendungsgruppe M II

Meister

- ohne abgeschlossene Fachschule
- mit abgeschlossener Fachschule oder der Tätigkeit entsprechender abgeschlossener facheinschlägiger Meister- bzw Konzessionsprüfung

Fachschulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen.

Zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen.

Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung.

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

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in

einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.
Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss nachzuweisen.

Verwendungsgruppe M III

Obermeister

**) Beispiele für die Einstufung von Angestellten in Verwendungsgruppe VI laut Kollektivvertrag vom 22. September 1959.*

§ 36 Telearbeit

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

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

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

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

**) Siehe Seite [39](#).*

§ 37 Brille für Bildschirmarbeit

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bild-

schirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

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

§ 38 Dienstjubiläen

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

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

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

(1a) Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2020 anfallen gilt Abs 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass das 3. Dienstjubiläum bereits nach **40 Jahren** ununterbro-

chener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt. Abs 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

Übergangsregelung:

Dienstnehmern, deren Dienstverhältnis zum 1. März 2020 zwischen 40 und 45 Jahre ununterbrochen gedauert hat und die das 3. Dienstjubiläum nach Abs 1 bzw Abs 1a noch nicht erhalten haben, gebührt dieses Dienstjubiläum mit Auszahlung des Märzgehalts 2020. Sollte aus der Kumulierung von Auszahlungen nach dieser Übergangsregelung eine außerordentliche Belastung des Arbeitgebers resultieren, können von den betrieblichen Sozialpartnern bzw mit Einzelvereinbarung betriebsspezifische Sonderregelungen zur Dämpfung der Kostenbelastung vereinbart werden. Auch in diesem Fall muss die Auszahlung spätestens bis zum **28. 2. 2021** erfolgen, abgesehen davon muss die Auszahlung spätestens bei Beendigung des

Dienstverhältnisses erfolgen. Im Falle einer Nichteinigung können die Kollektivvertragspartner einbezogen werden.

(Abs 1a idF ab 1. März 2020)

(2) 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.

(3) a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

b) Sofern im Folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.

c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1. November 1996 und 1. November 1999, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31. März 2000 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde. Der vorangehende Satz gilt nicht für jene Dienstjubiläen, die während der Arbeitervordienstzeit vollendet wurden; dies gilt auch dann, wenn Arbeiter nach dem 1. November 1999 ins Angestelltenverhältnis übernommen werden.

d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1. November 1996, besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.

e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages, kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach

dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.

f) Abs 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 13 Abs 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31. Oktober 2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2016 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.

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

Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 29. Februar 2016 bzw 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

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

(Abs 4 idF ab 1. März 2018)

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

Übergangsregelung:

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

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

Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Arbeitnehmer fest, doch hat er sich um das Einvernehmen mit

dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er mit einer Vorankündigungszeit von drei Monaten den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen. Der betriebliche Ablauf muss bei einer Inanspruchnahme des einseitigen Antrittsrechts gewährleistet bleiben; bei Streifällen 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 Mo-

natsgehaltes 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.

(Abs 5 idF ab 1. März 2020)

§ 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.

§ 42 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschlie-

ßenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 43 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme der in Abs 2 genannten Kollektivverträge bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

(2) Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen*)

Sämtliche am 31. Oktober 1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 35 Abs 2, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft:

a) Der Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 22. September 1959 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Einstufung von Angestellten in die Verwendungsgruppe VI.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 5. November 1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

c) Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

**) Abgedruckt sind nur die für den Fachverband der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich geltenden kollektivvertraglichen Sonderregelungen.*

Wien, am 1. März 2016

PROTOKOLL ZUR BERECHNUNG DES 13. UND 14. MONATSGEHALTES

Authentische Interpretation zu den §§ 11*) und 12**) des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde).

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APStG, 119/3 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 Son-

derzahlungen 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.

ARTIKEL III GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. November 1995 in Kraft.

Wien, am 18. September 1995

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR BILDUNGSKARENZ

(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass durch Gesetz eingeführte neue Instrumente der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wie-

derstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Wien, am 19. Oktober 1998

*) § 11 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie entspricht § 18 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016.

**) § 12 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie entspricht § 19 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN ZU PAUSCHAL- ENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN

(„All-in-Vereinbarungen“)

(1) Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

(2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und

geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über den Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

(4) Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Wien, am 18. Oktober 2002

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

Obmann
Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Geschäftsführer
Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender
Wolfgang KATZIAN

Geschäftsbereichsleiter
Alois BACHMEIER

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender
Michael RITZINGER

Wirtschaftsbereichssekretär
Christian SCHUSTER

Wien, am 1. März 2016

ERLÄUTERUNGEN (ANMERKUNGEN 1 BIS 7)

ANMERKUNG 1 ZU § 7 ABS 7

Gesetzliche Feiertage:

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBl Nr 144/83, § 7 Abs 2 und 3.

§ 7 Abs 2: Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

- 1. Jänner (Neujahr)
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige)
- Ostermontag
- 1. Mai (Staatsfeiertag)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- 15. August (Mariä Himmelfahrt)
- 26. Oktober (Nationalfeiertag)
- 1. November (Allerheiligen)
- 8. Dezember (Mariä Empfängnis)

– 25. Dezember (Weihnachten)

– 26. Dezember (Stephanstag)

§ 7 Abs 3: Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören:

Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954. Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

ANMERKUNG 2 ZU § 9

Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11. Mai 1921, BGBl Nr 292, § 8 Abs 3:

Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person

betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

ANMERKUNG 3 ZU § 16 ABS 4

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 16 Abs 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiterzahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs 6 AngG bzw § 16 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages bestimmten Abfertigung wählen. Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

3 Dienstjahren	2 Monatsentgelte
5 Dienstjahren	3 Monatsentgelte
10 Dienstjahren	4 Monatsentgelte
15 Dienstjahren	6 Monatsentgelte
20 Dienstjahren	9 Monatsentgelte
25 Dienstjahren	12 Monatsentgelte

ANMERKUNG 4 ZU § 17

§ 17 Berücksichtigung von Arbeitervordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als Arbeiter beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung auf Grund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer Arbeitervordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der Arbeitervordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der Arbeiter Anspruch hat.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

(4) Die nach Abs 2 und Abs 3 getrennt errechneten in Wochen bzw Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Abs 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs 4 und 6 und 23a Abs 2 und 4 AngG sowie § 16 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamtabfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

(7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der Arbeiter beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

ANMERKUNG 5 ZU § 20 ABS 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses: 16 Jahre
davon Vollzeit: 14 Jahre
Teilzeit: 2 Jahre
Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: 38 Stunden
Teilzeitbeschäftigung: 20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsgehalt: € 1.000,-

(1) Feststellung des gesamten Abfertigungsanspruches:
6 Monatsentgelte

(2) Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5 %
2 Jahre = 12,5 %

(3) Übertragung der Anteile nach Pkt 2 auf die Anzahl Abfertigungsmonate nach Abs 1:

87,5 % = 5,25 Monatsentgelte

12,5 % = 0,75 Monatsentgelte

(4) Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:

€ 1.000,- (für 20 Stunden/Woche): 20 x 38

= € 1.900,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile

= € 2.216,67

sowie der Monatsbasis für Teilzeit:

€ 1.000,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile =

€ 1.166,67

(5) Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Pkt 3:

€ 2.216,67 x 5,25

+ € 1.166,67 x 0,75

= € 12.512,52

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (zB Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Ge-

halt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Abs 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.900,-) abzuziehen.

ANMERKUNG 6 ZU § 28 ABS 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Abs 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 AVRAG unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen. Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienst-

zettel gemäß § 28 Abs 2 Rahmenkollektivvertrag (Muster siehe Abs 2) dienen kann.

Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

MUSTER FÜR DIENSTZETTEL

(1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

DIENSTZETTEL

gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
.....
.....
2. ArbeitnehmerIn:
Herr/Frau*): geb. am:
Anschrift:
3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs 2 AngG*
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*
4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des anzuwendenden Kollektivvertrages.*
Kündigungsfrist/-termin: *
5. Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte:
.....
6. Vorgesehene Verwendung:
.....
.....
7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich.
Verwendungsgruppe
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre
8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt* (Fixum)* beträgt
Fälligkeit der Auszahlung:
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen* / Betriebsvereinbarungen* / aufgrund Vereinbarung*
.....
Provisionsregelung / Prämie*
9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idGF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglichen Regelungen.

Ergänzende Regelungen: *).....

.....

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt Stunden.*)

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).

Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in

..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....

Allfällige Unterschriften:

.....

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

DIENSTZETTEL

Herrn

Frau

Gemäß § 28 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich werden Sie in die Verwendungsgruppe

..... eingereiht.

Aufgrund Ihrer Angestelltendienstezeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

gem § 36 des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau (Arbeitnehmer)
wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 36 des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

.....
.....

Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

.....
Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

- d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

.....
.....

4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

.....
.....

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

.....
.....

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....
.....

6. Haftung:

Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:

.....

.....

ANMERKUNGEN: Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

EMPFEHLUNG BETREFFEND BILDSCHIRMARBEIT

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissen-

schaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

(3) Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

Wien, am 19. Oktober 1989

**Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Un-

terstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

**Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

ANHANG I

KOLLEKTIVVERTRAG BETREFFEND ERWEITERTE ÖFFNUNGSZEITEN

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl I 48/2003*), abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003*, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Abs 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 21 Uhr und am Samstag zwischen 13 und 18 Uhr* geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %

b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr* 50 %
der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

(3) Die Bezahlung im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %
b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr* 50 %
des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

*) Änderung per 1. November 2004

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Abs 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche

Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Abs 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Abs 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband

geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 Prozent, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. September 1988 – auf Grund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) *)Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gemäß § 2 Abs 2 lit b bzw Bezahlung gemäß § 2 Abs 3 lit b zu, sofern die Regelung jener Verordnung entspricht, die aufgrund des Art I, Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl Nr 397/1991 (§ 6 Abs 3) bis zum Inkrafttreten des ÖZG 2003 in Geltung war.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13 Uhr bzw ab 13 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1 : 1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

*) Änderung per 1. November 2004

§ 5 Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungzeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden,

wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungs-

beginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft.

Wien, am 31. Oktober 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Präsident:	Der Generalsekretär:
Abg. z. NR Ing. Leopold Maderthaler	DDr. Karl Kehrer
SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Obmann:	Der Syndikus:
Dkfm. R. Engelbert Wenckheim	Dr. Friedrich Placek
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Die Vorsitzende:	Der Zentralsekretär:
Eleonora Hostasch	Hans Sallmutter
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Der Vorsitzende:	Der leitende Sektionssekretär:
Erwin Reichhardt	Ing. Walter Laichmann

AUSZUG AUS DEM KV VOM 28. OKTOBER 1996

über die Neuregelung des Gehaltssystems

ARTIKEL V ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungstichtag weiter anzuwenden.

(1) Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages maßgeblich.

Unter Gehaltsordnung „alt“ und Biennalsprung „alt“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1. Mai 1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung „neu“ und Biennalsprung „neu“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1. Mai 1997 geltenden Höhe zu verstehen.

2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung „neu“ umzustufen. Jene, die am 30. April 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßige nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II „neu“ umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßiges nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II „neu“, bleibt der bisher erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltsposition „neu“ unter diesem Betrag liegt.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrstufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung „neu“ umzustufen.

3) Angestellte der Verwendungsgruppen II bis V, M I bis M III bzw M IV

a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ

befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 8 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jener nach 8 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

In jenen Gehaltsordnungen, in denen in den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sowie nach 2 Jahren gleich sind, sind in diesen Meistergruppen in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren eingestufte Angestellte in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

d) Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

(4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen

a) Angestellte gemäß Absatz 3a nach 12, 14, 16 (18) VGJ „alt“

Diesen Angestellten wird der vor dem 1. Mai 1997, für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinne eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieser Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltsstufe nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinne des Abs 5 lit a dieses Artikels.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist der schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsjahren zum Stichtag 30. April 1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung „alt“ nach 18 Verwendungsjahren zum Stichtag 30. April 1997).

b) Angestellte gemäß Absatz 3b (nach 10 VGJ „alt“) und 3c (nach 2 bis nach 8 VGJ „alt“)

Soweit der neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als der Mindestgrundgehalt „alt“, wird der individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Der individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt „neu“ plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt. Der „Umstellungsunterschiedsbetrag“ ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt „alt“ zum Stichtag 30. April 1997 und dem Mindestgrundgehalt „neu“ zum Stichtag 1. Mai 1997, der im weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3b erhöht sich dieser individuelle Mindestgrundgehalt 2 und 4 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsjahres „neu“ um je einen Biennalsprung „alt“ (Absatz 5a letzter Satz).

Für Angestellte gemäß Absatz 3c erhöht sich dieser individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsjahres um einen Biennalsprung „neu“ (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgehaltsposition nach 8 Verwendungsjahren und jener nach 10 Verwendungsjahren).

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist der schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsjahren zum Stichtag 30. April 1997.

(5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe („echter Biennalsprung“)

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3a)

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1. Mai 1997 geltenden Regelung noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennialbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1. Mai 1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3b)

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, dass der Biennalsprung in die Stufe nach 10 Jahren in der

Gehaltsordnung „neu“ auf die Biennalsprungsanzahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.

Die Angestellten im Sinn der Absätze a und b sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

c) Angestellte gemäß Absatz 3c)

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsjahres einen Biennalsprung „neu“ unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

In den Fällen des Absatzes 3c, 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1. Mai 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 2 Verwendungsjahren eingestuft Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung.

(6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1. Mai 1997) auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächlicher Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt „alt“ entspricht, der laufende Vorrückungstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten. Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechende Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs 11, 2. Absatz RKV*).

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden.

Den Angestellten, die mit 30. April 1997 das 10. Verwendungsjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte: soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw Va hinausgehender Biennalsprung zusteht, ist dieser ein Biennalsprung „alt“ (Absatz 5 lit a letzter Satz). Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

(7) Fällt der Geltungsbeginn der Gehaltsordnung „neu“ mit einem Biennalsprung zusammen, dann ist der Biennalsprung aufgrund der Gehaltsordnung „alt“ zu ermitteln.

(8) Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß Abs 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

9) Durch den Umstieg und die dementsprechende Einstufung in die Gehaltstabellen „neu“ gemäß Abs 2 und 3 bewirkte Erhöhungen von Mindestgrundgehältern lassen effektive Monatsgehälter unberührt, soweit die neuen Mindestgrundgehälter bzw Mindestgehaltsabsicherungen gemäß Abs 4 nicht unterschritten werden.

**) § 15 Abs 11 entspricht § 28 Abs 13 Satz 2 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016*

ARTIKEL VI BETRIEBLICHE REGELUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT ÄNDERUNGEN DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES UND DES ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAGES ÜBER DIE ZEITVORRÜCKUNG

Mit Inkrafttreten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, dh infolge der Mindestgehaltserhöhungen aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neueingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht.

Kommt es binnen 3 Monaten nach Inkrafttreten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des 1. Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt.

Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehaltsordnungen vorsehen, verkürzen sich um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber den bisherigen Mindestgehaltsordnungen entspricht, ausgenommen für jene Angestellten, die im Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 16 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft sind und nicht in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden. Für die übrigen Angestellten, sofern diese im Umstiegszeitpunkt in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 bis einschließlich nach 14 Jahren eingestuft sind, ist die Umstiegsregelung dieses Kollektivvertrages innerbetrieblich so zu adaptieren, dass sich eine mit der kollektivvertraglichen Umstiegsregelung gleichwertige, der betrieblich verkürzten Zeitvorrückung entsprechend, ergibt.

Als betriebliche Regelung im Sinn dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise gegenüber allen oder einem Teil der Dienstnehmer ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.

Über betriebliche Regelungen im obigen Sinne können Betriebsvereinbarungen gemäß ArbVG abgeschlossen werden.

ARTIKEL VII SONSTIGE BESTIMMUNGEN

(1) Lenkzeitregelung

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc werden ab 1. Mai 1997 so abgeändert, dass anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

(2) Umstellungsdienstzettel

Die für die Umstellung im Sinn dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettel (Umstiegs-Dienstzettel) bekanntzugeben (siehe Anhang).

ARTIKEL VIII

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15*) und des § 19**), auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1. Mai 1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion

Industrie und Gewerbe, eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

**) § 15 entspricht § 28 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016.*

****) § 19 entspricht § 35 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016*

KOLLEKTIVVERTRAG

über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft für die Fachverbände der

Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie,
Erdölindustrie,
Stein- und keramischen Industrie,
Glasindustrie,
Chemischen Industrie,
Papierindustrie,
Papier und Pappe verarbeitenden Industrie,
Gießereiindustrie,
Metallindustrie,
Maschinen- und Stahlbauindustrie,

Fahrzeugindustrie,
Eisen- und Metallwarenindustrie,
Elektroindustrie (und Elektronikindustrie),
Nahrungs- und Genußmittelindustrie, ausgenommen die Mitgliedsfirmen der Verbände der Brot-, Milch-, Mühlen- und Brauindustrie,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe,

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der oben genannten Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fach-

verbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie und dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe*)

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennalsprung*) zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennalsprung ist der betragsmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(2) Von der Anwendung des Absatzes 1 sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9**) und 9a ***) des Rahmenkollektivvertrages.

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 Prozent ausgenommen werden (Siehe Sonderregelungen im

Artikel V Z 5 und 6 des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996).

Im Kalenderjahr 1997 können von der Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung bis zum 30. April 1997 anfällt, 10 Prozent, für die Angestellten, für die eine Zeitvorrückung ab 1. Mai 1997 anfällt, 5 Prozent ausgenommen werden.

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in 2 Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. An Stelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden.

Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs 1 festgelegt werden. Vor dem 1. Mai 1997 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgeleg-

*) Gilt in der Fassung ab 1. Mai 1997.

te, über Abs 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennalsprung auf Grund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

**) 1. Jänner 1975: ein Drittel, 1. Februar 1976: die Hälfte, 1. April 1977: zwei Drittel, 1. Juli 1978: 80 Prozent, 1. September 1979: 100 Prozent. Die Ausnahme für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie entfällt ab 1. November 1981.*

****) § 9 entspricht § 11 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016.*

*****) § 9a entspricht § 12 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016.*

§ 3 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt*)

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in den dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren oder nächstniedrigeren Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt der nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in den nächsthöheren Mindestgrundgehalt die betragsmäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

(2) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums, so wird der Beginn des ersten Bienniums in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(3) An Stelle der Regelung des Abs 2 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat be-

steht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums ein aliquoter Biennalsprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs 1 festgelegten Gehalt.

(4) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996 aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

§ 4 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt für ab dem **1. November 1981** eintretende Zeitvorrückungen bzw Umreihungen in Kraft.

Wien, am 5. November 1981

**) Fassung gilt ab 1. Mai 1997.*

Fachverband der Bergwerke und Eisenerzeugenden Industrie

Fachverband der Erdölindustrie

Fachverband der Stein- und Keramischen Industrie

Fachverband der Glasindustrie

Fachverband der Chemischen Industrie

Fachverband der Papierindustrie

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Fachverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie

Fachverband der Gießereiindustrie

Fachverband der Metallindustrie

Fachverband der Maschinen- und Stahlbauindustrie

Fachverband der Fahrzeugindustrie

Fachverband der Eisen- und Metallwarenindustrie

Fachverband der Elektroindustrie

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

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:

- a) **räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) **fachlich:** für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich;

c) **persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton anzuwenden ist.

§ 2 Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Zusatzkollektivverträge für Inlandsdienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle:

im Sinne des Abs 1 gefahrene Kilometer im Kalenderjahr

bis 15.000 km	€ 0,420*
darüber.....	€ 0,398*

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle

des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zB Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

*) Gültig ab 1. März 2011

§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein Fahrten-

buch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4 Verfall der Ansprüche

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektiv-

vertrag verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel Vertreter), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs 1 befassten Angestellten günstiger ist.

§ 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden

Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab **1. März 2016** in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 1. März 2016

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

Obmann
Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Geschäftsführer
Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender
Wolfgang KATZIAN

Geschäftsbereichsleiter
Alois BACHMEIER

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender
Michael RITZINGER

Wirtschaftsbereichssekretär
Christian SCHUSTER

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über Reiseaufwandsentschädigung

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

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

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Ös-

terreich 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 Ge-

bietsänderungsgesetz 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	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
	1. 3. 2024	1. 3. 2024 mindestens	1. 3. 2024
I bis III und MI	57,57	31,91	89,48
IV, IVa, MII u. MIII	57,57	33,68	91,25
V, Va	62,84	33,68	96,52
VI	71,81	33,68	105,49

(Werte ab 1. März 2024)

(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 Fernsprechgebühren, sind als Nebenkosten zu vergüten, jedoch lediglich in der nachgewiesenen Höhe.

§ 4 Reisezeitabgeltung

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

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

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

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

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

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

(3) Keine Reisezeitabgeltung wird für jene Angestellten gewährt, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zB Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind. Weiters erfolgt bei jenen Angestellten keine gesonderte Vergütung, mit denen hinsichtlich Reisezeitabgeltung eine Sonderregelung getroffen wurde oder diese im Gehalt, Provision oder in einem Pauschale enthalten ist.

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

(1) Die Bestimmungen des § 3 dieses Zusatzkollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer Dienstverwendung re-

gelmäßig zu reisen haben (zB Fahrpersonal, Vertreter, leitende Angestellte) und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde

bzw wird oder bei denen Aufwandsersatz im Entgelt, Pauschale oder Provision inbegriffen sind.

(2) Reiseaufwandsentschädigung für Außendiensttätigkeiten*)

a) Unbeschadet der Bestimmung des Abs 1 gebührt Angestellten, die im Außendienst im Sinne des § 3 Abs 1 Z 16b EStG tätig sind, als Reiseaufwandsentschädigung ein Taggeld. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieses durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

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

b) Hinsichtlich der Berechnung sind die Bestimmungen des § 3 Abs 2 bis 4 und Abs 6 dieses Zusatzkollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

(3) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Zusatzkollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen.

(4) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

(5) Bestehende Aufwandsentschädigungen und Reisezeitabgeltungen sind auf die kollektivvertraglichen Regelungen zur Gänze anzurechnen.

Wurden schon bisher Aufwandsentschädigung und Reisezeitabgeltung im Gehalt oder in der Provision berücksichtigt, so sind diese herauszurechnen und getrennt anzuführen.

(6) Ansprüche aus diesem Zusatzkollektivvertrag müssen spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Verfall durch Rechnungslegung beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

**) Wirksam mit 1. Jänner 2010*

§ 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Streitfällen aus diesem Zusatzkollektivvertrag und Auslegungsschwierigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 Abs 4 hat sich vor Anrufung des Arbeitsgerichtes oder Einberufung des Einigungsamtes ein, paritätisch aus

je 3 Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter, Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 7 Geltungsbeginn

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am **1. März 2016** in Kraft.

(2) Dieser Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer

dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Wien, 1. März 2016

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

Obmann
Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Geschäftsführer
Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender
Wolfgang KATZIAN

Geschäftsbereichsleiter
Alois BACHMEIER

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender
Michael RITZINGER

Wirtschaftsbereichssekretär
Christian SCHUSTER

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen

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

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

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich;

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

§ 2 Auslandsdienstreisen

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

§ 3 Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit frei

zu geben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 28 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich). Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigung sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten

(1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Angestellten in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

(3) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe

(1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegeben-

heiten und Erfordernisse abweichend von der Regelung im Inland festgelegt werden.

(2) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

§ 7 Aufwandsentschädigung

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

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

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten – Stand vom 1. März 2004 – nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten – Stand vom 1. März 2004 – um nicht mehr als 10% unterschritten werden.

Neue Werte ab 1. 3. 2023, siehe Tabellenseite [74](#)

(3) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Absatz 2) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Absatz 2) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

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

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

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

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

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

(5) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie zB Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und entsprechend nachgewiesenen Ausmaß zu vergüten.

(6) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt

wird. Im Falle eines Arbeitsunfalls entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf vom Dienstgeber ersetzt.

(7) Bis zum Grenzübertritt bzw. letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs 3, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

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

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

§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigungssätze (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen sind. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 9 Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebühren-

urlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt zB durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat 1/6, in außereuropäischen

Staaten für jedes über 9 Monate hinausgehende Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und

Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 10 Versicherung

a) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,-, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich

entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

b) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 11 Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Heimfahrt in gleicher Weise wie bei Familienheimfahrt (§ 9) zu er-

statten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

§ 12 Erkrankung und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu über-

nehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zB Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 13 Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (zB durch Krieg, innenpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere

Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren. Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalen-

dermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei Kalendermonaten, im Fall einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von zwei Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 15 Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom

Dienstgeber auszubezahlenden bzw ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust der entsprechenden Ansprüche gegen den Dienstgeber im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch ein Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

(2) Bestehende Betriebsvereinbarungen bzw Einzelvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Umfang unberührt und ersetzen die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Auf nicht durch solche Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen erfasste Sachverhalte ist dieser Kollektivvertrag anzuwenden.

(3) Für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, Regelungen und in Betrie-

ben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die beabsichtigte betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

(4) Für Angestellte, zu deren Tätigkeit auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer Dienstverwendung regelmäßige Auslandsdienstreisen gehören (zB Vertreter, Fahrpersonal, leitende Angestellte) können Vereinbarungen getroffen werden, mit welchen eine pauschale Abgeltung der Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag geregelt wird.

§ 17 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs 3 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen

zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer, Außerkrafttreten anderer Rechtsvorschriften

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. März 2016** in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimo-

natigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, 1. März 2016

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

Obmann
Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Geschäftsführer
Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender
Wolfgang KATZIAN

Geschäftsbereichsleiter
Alois BACHMEIER

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender
Michael RITZINGER

Wirtschaftsbereichssekretär
Christian SCHUSTER

AUSZUG AUS DEM ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

vom 22. September 1959

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Papier verarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Ge-

werkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft, Sektion Industrie und Gewerbe anderseits.

ARTIKEL I

Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: Für alle Bundesländer mit Ausnahme Vorarlberg.

fachlich: Für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Papier verarbeitenden Industrie Österreichs.

persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie anzuwenden ist.

ARTIKEL II

Gehaltsordnung 1. Oktober 1959 (nicht mehr aktuell).

ARTIKEL III

Im Bereich des Fachverbandes der Papier verarbeitenden Industrie Österreichs wird im Verwendungsschema die Beispielgebung der Verwendungsgruppe VI wie folgt abgeändert:

zB

Prokuristen,

Betriebsleiter

Chefingenieure,

Chefkonstruktoren,

leitende Chemiker.

Die Einstufung von Angestellten in Verwendungsgruppe VI hat jedoch zur Voraussetzung, dass der Betrieb eine regelmäßige Gesamtbeschäftigtenzahl von 100 oder mehr Dienstnehmern hat.

ARTIKEL IV

Die Beurteilung des gebührenden Mindestgehaltanspruches hat bezüglich der durch Art III berührten Personen ohne Rücksicht auf bisherige Einstufungen nach den in Art III festgelegten Einstufungsgrundsät-

zen zu erfolgen. Eine Minderung des bisherigen tatsächlichen Bezuges darf dadurch jedoch für den einzelnen Angestellten nicht eintreten.

Wien, am 22. September 1959

Fachverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie Österreichs

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft
Sektion Industrie und Gewerbe

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 2024

Für Mitgliedsbetriebe, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachver-

bänden und der Gewerkschaft GPA festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
										M II	M II	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o. FS	m. FS	M III
im 1. u 2.	2.300,00	2.405,31	2.825,93	3.610,57	3.970,96	4.701,79	5.170,83	6.863,42	2.975,92	3.590,92	3.863,43	3.981,01
n. 2.	2.311,60	2.502,48	2.962,62	3.788,77	4.166,98	4.955,80	5.450,28	7.432,12	2.975,92	3.590,92	3.863,43	4.189,09
n. 4.	2.323,20	2.599,65	3.099,31	3.966,97	4.363,00	5.209,81	5.729,73	8.000,82	3.062,30	3.733,80	4.015,26	4.397,17
n. 6.		2.696,82	3.236,00	4.145,17	4.559,02	5.463,82	6.009,18	8.569,52	3.148,68	3.876,68	4.167,09	4.605,25
n. 8.		2.793,99	3.372,69	4.323,37	4.755,04	5.717,83	6.288,63	9.138,22	3.235,06	4.019,56	4.318,92	4.813,33
n. 10.		2.891,16	3.509,38	4.501,57	4.951,06	5.971,84	6.568,08		3.321,44	4.162,44	4.470,75	5.021,41
BS	11,60	97,17	136,69	178,20	196,02	254,01	279,45	568,70	86,38	142,88	151,83	208,08

KOLLEKTIVVERTRAG

zum KV-Abschluss 1. März 2024

abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA** 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 GPA

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 **+ 7,5 %**, bei Anwendung eines **Mindestgehalts von 2.300,- Euro pro Monat** zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Februargehalt 2024. 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 2024 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kol-

lektivvertraglichen 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 29. Februar 2024 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.

(4) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc bleiben unverändert.

§ 3 Mindestgrundgehälter

(1) Die ab 1. März 2024 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung (siehe Seite [70](#)).

(2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des § 2 ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. März 2024 geltenden Min-

destgrundgehalt 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 Lehrlingseinkommen

a) Das Lehrlingseinkommen gem. § 33 Abs. 1 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton wird wie folgt festgesetzt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 896,57	€ 1.146,90
2. Lehrjahr	€ 1.119,32	€ 1.453,69
3. Lehrjahr	€ 1.453,69	€ 1.808,26
4. Lehrjahr *	€ 1.953,91	€ 2.101,82

Vorlehre gemäß § 6 Lehrlingsvereinbarung: € 937,92

b) **Einmalige Mitarbeiterprämie nach § 124b Z 447 EStG**

Für Lehrlinge gilt § 8 dieses Kollektivvertrags sinngemäß.

§ 6 Reiseaufwandsentschädigung Inland

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

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld) 1. 3. 2024
	1. 3. 2024	1. 3. 2024 mindestens	
I bis III und MI	57,57	31,91	89,48
IV, IVa, MII u. MIII	57,57	33,68	91,25
V, Va	62,84	33,68	96,52
VI	71,81	33,68	105,49

§ 7 Reiseaufwandsentschädigung Ausland

Die Mindestsätze für das Tag- und Nachtgeld gemäß § 7 Abs 2 Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen werden um 7,5 % (sieben Komma fünf Prozent) angehoben. Die neuen Sätze

sind der beiliegenden Tabelle zu entnehmen, welche einen integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung bildet.

§ 8 Mitarbeiterprämie

(1) Einmalige Mitarbeiterprämie nach § 124b Z 447 EStG

(a) Den vom gegenständlichen Kollektivvertrag erfassten ArbeitnehmerInnen gebührt eine einmalige Mitarbeiterprämie in Höhe von **200 Euro**. Der Stichtag zur Beurteilung der Anspruchsberechtigung ist der **1. März 2024**.

(b) In Abweichung bzw. Präzisierung zu lit a) gelten für die nachstehend bezeichneten Beschäftigtengruppen folgende Bestimmungen:

– ArbeitnehmerInnen, die zum Stichtag ein Dienstverhältnis antreten, aber dieses noch innerhalb der Probezeit beenden, erhalten keine Prämie. Arbeit-

nehmerInnen, die nach dem Stichtag ein Dienstverhältnis antreten, haben keinen Anspruch auf die Prämie.

– Teilzeitbeschäftigten mit einem vereinbarten Stundenausmaß, das unter 19 Wochenstunden liegt, gebührt eine halbe Mitarbeiterprämie in Höhe von 100 Euro. Teilzeitbeschäftigten mit einem vereinbarten Stundenausmaß von 19 Wochenstunden oder darüber gebührt die volle Prämie.

– ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit, die zum Stichtag gem lit a) in Beschäftigung stehen, erhalten eine volle Prämie. Dabei ist es unerheblich, ob ein Blockmodell oder ein kontinuierliches Teilzeitmodell gewählt wurde, und in welcher Phase (Arbeits- oder

Freizeitphase) sich der/die ArbeitnehmerIn befindet.

- ArbeitnehmerInnen, die sich zum Stichtag gem lit a) in Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz befinden, erhalten bei Rückkehr bis inkl 28. Feb. 2025 die Mitarbeiterprämie unter Beachtung der Teilzeit-Regelung (siehe oben 2. Spiegelstrich). Bei einer Rückkehr ab dem 1. März 2025 gebührt keine Prämie. Nach anderen Bestimmungen oder Vereinbarungen karenzierte Beschäftigte haben keinen Anspruch auf die Prämie.
- ArbeitnehmerInnen oder Lehrlinge, die sich zum Stichtag gem lit a) in Präsenz- oder Zivildienst befinden, erhalten bei Rückkehr bis inkl 28. Feb. 2025 die Mitarbeiterprämie unter Beachtung der Teilzeit-Regelung (siehe oben 2. Spiegelstrich). Bei einer Rückkehr ab dem 1. März 2025 gebührt keine Prämie.
- LeiharbeiterInnen und VolontärInnen gebührt keine Prämie.

(c) Die Prämie kann nach § 124b Z 447 EStG steuerfrei ausbezahlt werden und gebührt mit Auszahlung des Entgelts für den Monat März. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses (durch Kündigung, Entlassung/vorzeitigem Austritt, Todesfall) nach dem Stichtag gem lit a), aber vor Auszahlung des Entgelts für März gebührt die Prämie mit der Endabrechnung.

(2) Ermächtigung zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen bzw Einzelvereinbarungen zur Auszahlung einer Mitarbeiterprämie nach § 124b Z 447 EStG

(a) Unbeschadet der nach Abs 1 gebührenden Mitarbeiterprämie ermächtigt der gegenständliche Kollektivvertrag die Parteien der Betriebsvereinbarung iSd §§ 29ff ArbVG ausdrücklich im Sinne von § 68 Abs 5 Z 5 EStG zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Gewährung von Mitarbeiterprämien für das Kalenderjahr 2024. Es muss sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die vorher nicht gewährt wurde.

(b) Im Falle von Betrieben ohne Betriebsrat ermächtigt der gegenständliche Kollektivvertrag vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags erfasste ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zum Abschluss von Einzelvereinbarungen für Mitarbeiterprämien gem lit a) für das Kalenderjahr 2024.

(c) Sowohl in den Fällen von lit a) als auch lit b) besteht die Verpflichtung, bei der Gewährung der Prämie die Gleichbehandlung der MitarbeiterInnen gemäß den veröffentlichten Fachinformationen des Bundesministeriums für Finanzen*) anzuwenden.

*) Anfragebeantwortung des BMF vom 20. 2. 2024, abrufbar unter <https://www.bmf.gv.at/rechtsnews/stuern-rechtsnews/aktuelle-infos-und-erlasse/Fachinformationen-Ertragsteuern/Fachinformationen-Lohnsteuer/Mitarbeiterpr%C3%A4mie-2024-gem%C3%A4%C3%9F-%C2%A7-124b-Z-447-EStG-1988.html>.

§ 9 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab **1. März 2024** in Kraft.

Wien, am 22. Februar 2024

FACHVERBAND DER INDUSTRIELLEN HERSTELLER VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND KARTON IN ÖSTERREICH	
Obmann Komm.Rat Mag. Georg Dieter Fischer	Geschäftsführer Mag. Martin Widermann
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft GPA	
Vorsitzende Barbara Teiber, MA	Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Wirtschaftsbereichsvorsitzender Michael Ritzinger	Wirtschaftsbereichssekretär Christian Schuster

AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

nach § 7 Abs 2 Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen (Arbeiter und Angestellte)

	ab 1. März 2024	
Europa		
Land	Tag in €	Nacht in €
Albanien	33,09	24,78
Belarus	43,65	36,77
Belgien	41,86	26,93
Belgien: Brüssel	49,10	37,96
Bosnien-Herzegowina	36,77	27,64
Bulgarien	36,77	26,93
Dänemark	49,10	49,10
Deutschland	41,86	33,09
Deutschland: Grenzorte	36,41	21,46
Estland	43,65	36,77
Finnland	49,10	49,10
Frankreich (Monaco)	38,79	28,47
Frankreich: Paris/Straßburg	42,45	38,79
Griechenland	33,92	27,64
Großbritannien/Nordirland	43,65	43,17
Großbritannien: London	49,10	49,10
Irland	43,65	39,25
Island	44,95	37,24
Italien	42,45	33,09
Italien: Rom/Mailand	48,15	43,17
Italien: Grenzorte	36,41	21,46
Jugoslawien	36,77	27,64
Kroatien	36,77	27,64
Lettland	43,65	36,77
Liechtenstein	36,41	21,46
Litauen	43,65	36,77
Luxemburg	41,86	26,93
Malta	35,70	35,70
Moldau	43,65	36,77
Niederlande	41,86	33,09
Norwegen	50,88	49,10
Polen	38,79	29,77
Portugal	33,09	26,93
Rumänien	43,65	32,38
Russische Föderation	43,65	36,77
Russ. Föderation: Moskau	48,15	36,77
Schweden	50,88	49,10
Schweiz	43,65	38,79
Schweiz: Grenzorte	36,41	21,46
Slowakei	33,09	18,86
Slowakei: Preßburg	36,77	28,94
Slowenien	36,77	27,64
Slowenien: Grenzorte	33,09	18,86

	ab 1. März 2024	
Afrika		
Land	Tag in €	Nacht in €
Spanien	40,56	36,17
Tschechien	36,77	28,94
Tschechien: Grenzorte	33,09	18,86
Türkei	36,77	43,17
Ukraine	43,65	36,77
Ungarn	31,54	31,54
Ungarn: Budapest	36,77	31,54
Ungarn: Grenzorte	31,54	21,46
Zypern	33,92	36,17
Afrika		
Land	Tag in €	Nacht in €
Ägypten	44,95	49,10
Algerien	49,10	32,02
Angola	51,71	49,10
Äthiopien	44,95	49,10
Benin	42,94	31,54
Burkina Faso	46,49	25,03
Burundi	44,95	44,95
Côte d'Ivoire	46,49	37,96
Demokratische Rep. Kongo	56,09	39,25
Dschibuti	54,32	56,09
Gabun	54,32	47,32
Gambia	51,71	35,70
Ghana	51,71	35,70
Guinea	51,71	35,70
Kamerun	54,32	30,00
Kap Verde	33,09	23,24
Kenia	41,39	37,96
Liberia	46,49	49,10
Libyen	51,71	43,17
Madagaskar	43,17	43,17
Malawi	38,79	38,79
Mali	46,49	37,00
Marokko	38,79	25,86
Mauretanien	40,09	37,00
Mauritius	43,17	43,17
Mosambik	51,71	49,10
Namibia	41,39	40,32
Niger	46,49	25,03
Nigeria	46,49	40,56
Republik Kongo	46,49	31,79
Ruanda	44,95	44,95
Sambia	44,00	40,32
Senegal	58,47	37,00
Seychellen	43,17	43,17

	ab 1. März 2024	
Sierra Leone	51,71	40,56
Simbabwe	44,00	40,32
Somalia	38,79	34,40
Südafrika	41,39	40,32
Sudan	51,71	49,10
Tansania	51,71	37,96
Togo	42,94	31,54
Tschad	42,94	31,54
Tunesien	42,94	34,64
Uganda	49,10	37,96
Zentralafrik. Republik	46,49	34,40
Amerika		
Land	Tag in €	Nacht in €
Argentinien	39,25	56,09
Bahamas	56,92	36,17
Barbados	60,48	51,71
Bolivien	31,54	29,77
Brasilien	39,25	43,17
Chile	44,48	43,17
Costa Rica	37,72	37,72
Dominikanische Rep.	46,49	51,71
Ecuador	31,54	25,62
El Salvador	37,72	31,08
Guatemala	37,72	37,72
Guyana	46,49	40,56
Haiti	46,49	32,85
Honduras	37,72	32,02
Jamaika	55,86	55,86
Kanada	48,62	40,56
Kolumbien	39,25	41,62
Kuba	64,17	32,85
Mexiko	48,62	43,17
Nicaragua	37,72	43,17
Niederländ. Antillen	51,71	32,85
Panama	51,71	43,17
Paraguay	39,25	29,77
Peru	39,25	29,77
Suriname	46,49	29,77
Trinidad, Tobago	60,48	51,71
Uruguay	39,25	29,77
USA	62,03	50,88
USA: New York/Washington	77,57	60,48
Venezuela	46,49	41,62
Australien		
Land	Tag in €	Nacht in €
Australien	56,09	47,32
Neuseeland	38,55	43,17

	ab 1. März 2024	
Asien		
Land	Tag in €	Nacht in €
Afghanistan	37,72	32,85
Armenien	43,65	36,77
Aserbaidtschan	43,65	36,77
Bahrein	64,17	44,48
Bangladesch	37,72	40,56
Brunei	39,25	49,93
China	41,62	36,17
Georgien	43,65	36,77
Hongkong	55,03	44,95
Indien	37,72	47,32
Indonesien	46,49	37,96
Irak	64,17	43,17
Iran	44,00	34,40
Israel	44,00	38,55
Japan	77,80	50,88
Jemen	64,17	44,48
Jordanien	44,00	38,55
Kambodscha	37,24	37,24
Kasachstan	43,65	36,77
Katar	64,17	44,48
Kirgisistan	43,65	36,77
Korea, Dem. Volksrepublik	38,55	38,55
Korea, Republik	53,72	38,55
Kuwait	64,17	44,48
Laos	37,24	37,24
Libanon	37,72	41,62
Malaysia	51,71	53,48
Mongolei	34,86	34,86
Myanmar	34,86	34,86
Nepal	37,72	40,56
Oman	64,17	44,48
Pakistan	32,85	29,77
Philippinen	38,55	38,55
Saudi-Arabien	64,17	44,48
Singapur	51,71	53,02
Sri Lanka	37,72	38,79
Syrien	38,79	34,40
Tadschikistan	43,65	36,77
Taiwan	46,49	44,48
Thailand	46,49	49,93
Turkmenistan	43,65	36,77
Usbekistan	43,65	36,77
Verein. Arabische Emirate	64,17	44,48
Vietnam	37,24	37,24

Wien, 22. Februar 2024

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at