

# KOLLEKTIVVERTRÄGE UND SONDERBESTIMMUNGEN

**FÜR ARBEITER UND ARBEITERINNEN IN DER  
INDUSTRIELLEN HERSTELLER VON PRODUKTEN AUS  
PAPIER UND KARTON IN ÖSTERREICH  
(PROPAK)**

**VOM 1. MÄRZ 2016  
IN DER FASSUNG VOM 1. MÄRZ 2017**



[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

## Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

**Mitglied sein bringt's!**

# **KOLLEKTIVVERTRÄGE UND SONDERBESTIMMUNGEN**

**für Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen  
Herstellung von Produkten aus Papier und Karton  
in Österreich**

**VOM 1. MÄRZ 2016  
IN DER FASSUNG VOM 1. MÄRZ 2017**

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!  
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian  
Vorsitzender

Karl Dürtscher  
Geschäftsbereichsleiter

# Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>Rahmenrechtlicher Teil</b>		<b>Lohnrechtlicher Teil</b>	
§ 1 Geltungsbereich .....	<u>6</u>	<b>Vereinbarung (Lehrlinge, Zuschüsse etc)</b>	
§ 2 Aufnahme, Probezeit und Pflichten .....	<u>6</u>	§ 1 Geltungsbereich .....	<u>36</u>
§ 3 Aushilfsbeschäftigung .....	<u>7</u>	§ 2 Lehrlingsentschädigung .....	<u>36</u>
§ 4 Arbeitszeit .....	<u>7</u>	§ 3 Urlaubszuschuss .....	<u>36</u>
§ 5 Schichtarbeit .....	<u>10</u>	§ 4 Weihnachtsremuneration .....	<u>36</u>
§ 6 Ruhepausen und Ruhezeiten .....	<u>10</u>	§ 5 Internatskosten .....	<u>36</u>
§ 7 Überstunden .....	<u>11</u>	§ 6 Wirksamkeitsbeginn .....	<u>37</u>
§ 8 Sonntagsarbeit .....	<u>12</u>	<b>Heimarbeitsgesamtvertrag</b>	
§ 9 Feiertagsarbeit .....	<u>12</u>	§ 1 Geltungsbereich .....	<u>38</u>
§ 10 Lohn .....	<u>12</u>	§ 2 Lohnsätze für Heimarbeiter .....	<u>38</u>
§ 11 Dienstjubiläen .....	<u>14</u>	§ 3 Mindestentgelte .....	<u>38</u>
§ 12 Urlaub .....	<u>15</u>	§ 4 Urlaub .....	<u>38</u>
§ 13 Urlaubszuschuss .....	<u>15</u>	§ 5 Urlaubszuschuss .....	<u>39</u>
§ 14 Weihnachtsremuneration .....	<u>15</u>	§ 6 Unkostenzuschlag .....	<u>39</u>
§ 15 Dienstverhinderung .....	<u>16</u>	§ 7 Krankenentgelt .....	<u>39</u>
§ 16 Ansprüche bei Krankheit .....	<u>17</u>	§ 8 Begünstigungsklausel .....	<u>39</u>
§ 17 Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	<u>18</u>	§ 9 Wirksamkeitsbeginn und Außer-Kraft-Treten des bisher geltenden Heimarbeitsgesamt- vertrages .....	<u>39</u>
§ 18 Abfertigung .....	<u>18</u>	<b>Lohntabellen</b>	
§ 19 Anrechnung von Karenzzeiten .....	<u>19</u>	Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter .....	<u>41</u>
§ 20 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz .....	<u>19</u>	Lohntabelle für Kartonagen-, Etui- sowie Hartpa- pierwarenarbeiter .....	<u>42</u>
§ 21 Verjährung .....	<u>20</u>	Lohntabelle für Wellpappearbeiter .....	<u>43</u>
§ 22 Begünstigungsklausel .....	<u>20</u>	Lohntabelle für Buchbinder .....	<u>44</u>
§ 23 Schlichtung von Streitfällen .....	<u>20</u>	<b>Aktueller Abschluss</b>	
§ 24 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages .....	<u>21</u>	Vereinbarung zum KV-Abschluss 2017 .....	<u>45</u>
<b>Empfehlung Jubiläumsgelder .....</b>	<u>22</u>		
<b>KV über die Vorgangsweise bei der innerbe- trieblichen Einführung einer Schmutzzulage</b>			
§ 1 Geltungsbereich .....	<u>23</u>		
§ 2 Schmutzzulage .....	<u>23</u>		
§ 3 Einführung .....	<u>23</u>		
<b>Sonderbestimmungen</b>			
Sonderbestimmungen „Papierkonfektion“ .....	<u>25</u>		
Sonderbestimmungen „Kartonage“ .....	<u>28</u>		
Sonderbestimmungen „Wellpappe“ .....	<u>31</u>		
Sonderbestimmungen „Buchbinderei“ .....	<u>33</u>		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Um-  
schlagseite*

# KOLLEKTIVVERTRAG

## für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich

abgeschlossen zwischen dem

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

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

andererseits

**vom 1. März 2016  
in der Fassung vom 1. März 2017**

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

## § 1 Geltungsbereich

Kollektivvertrag, Sonderbestimmungen und Lohn Tabellen gelten:

**(1) räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich

**(2) fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich (PROPAK)

**(3) persönlich:** Für alle in den in Abs 2 genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter.

## § 2 Aufnahme, Probezeit und Pflichten

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

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

**(2)** Nur die ersten vier Wochen jedes Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

**(3)** Die verfügbaren Beauftragten des Arbeitgebers sind den Arbeitnehmern in geeigneter Form bekanntzugeben.

**(4)** Die Arbeitnehmer haben die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend das Arbeitsverhältnis zu beachten, insbesondere

**a)** die Arbeit pünktlich zu beginnen, dürfen diese vor Schluss der Arbeitszeit, in der Regel auch zum Waschen und Umkleiden, nicht einstellen und haben sie ordnungsgemäß auszuführen;

- b)** sämtliche ihnen für die zugewiesenen Arbeiten erforderlichen Unterlagen ordnungsgemäß zu führen;
- c)** alle Maschinen, maschinellen Anlagen, Geräte, Einrichtungen und dergleichen weisungsgemäß und pfleglich zu behandeln;
- d)** jede Störung an den Maschinen und maschinellen Anlagen, deren Behebung nicht zu den Obliegenheiten des Arbeitnehmers gehört, unverzüglich dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten zu melden;
- e)** alle Sicherheitsvorschriften, insbesondere bei Reinigungsarbeiten an Maschinen, genauest einzuhalten.

**(5)** Für den durch mindestens grobe Fahrlässigkeit entstandenen Schaden haftet der Arbeitnehmer. In Streitfällen über den entstandenen Schaden darf ein Lohnabzug erst nach Entscheidung der zuständigen Gerichte erfolgen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes.

**(6)** Der Arbeitgeber hat die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend die Beschäftigung von Arbeitnehmern, insbesondere

- a)** die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (zB Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Gleichbehandlungsgesetz),
- b)** die sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebenden Verpflichtungen,
- c)** die Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

**(7)** Geeignete Handwaschmittel, Handschutzmittel und Handtücher sind zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitnehmer erhalten einmal jährlich eine entsprechende Arbeitskleidung, die zur Verwendung im Betrieb bestimmt ist.

**(8)** Der Kollektivvertrag, die Sonderbestimmungen, die Lohn Tabellen und die aushangspflichtigen Gesetze sind im Betrieb für alle Arbeitnehmer zugänglich aufzulegen.

### § 3 Aushilfsbeschäftigung

**(1)** Als Aushilfsbeschäftigung gilt ein Arbeitsverhältnis, wenn es zum Zweck der Aushilfe auf die Dauer von nicht mehr als vier Wochen eingegangen wurde und wenn es nicht einvernehmlich über diese Zeitdauer hinaus fortgesetzt wird.

**(2)** Bei Aneinanderreihung von aushilfsweisen Beschäftigungsverhältnissen darf eine ununterbrochene Beschäftigungsdauer von vier Wochen nicht überschritten werden. Eine Aneinanderreihung von aushilfsweisen Beschäftigungsverhältnissen darf nicht zur Umgehung von Kündigungsbestimmungen führen.

**(3)** Alle anderen Arbeitsverhältnisse gelten als unbefristet, es sei denn, dass es sich um ein befristetes Ar-

beitsverhältnis mit einer Dauer von mehr als vier Wochen handelt und schriftlich vereinbart worden ist.

**(4)** Aushilfskräfte haben die gleiche Arbeitszeit und Arbeitseinteilung wie die ständig beschäftigten Arbeitnehmer.

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

### § 4 Arbeitszeit

#### **(1) Wöchentliche Normalarbeitszeit**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, ausschließlich

der Pausen, 38 Stunden. Sie kann auf 5 oder 6 Werktagen verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, bei einer anderen Verteilung der Arbeits-

zeit sowie zur Erreichung einer 5-Tage-Woche 9 Stunden, bei Einarbeiten zur Erreichung einer längeren Freizeit in Verbindung mit Feiertagen 10 Stunden nicht überschreiten.

### **(2) Einarbeiten gemäß § 4 Abs 2 und 3 AZG**

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

### **(3) Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Zeitausgleich**

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

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

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

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

### **(4) Bandbreite**

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

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mit jedem Arbeitnehmer, im Vorhinein festzulegen. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, so ist ein Abweichen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum möglich. In diesem Fall ist der Ausgleich durch Freizeit innerhalb eines Jahres nach Leis-

tung im Verhältnis 1 : 1 herbeizuführen. Die Konsumierung des Zeitausgleiches hat primär unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu erfolgen.

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

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

### **(5) Schichtarbeit**

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

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

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

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

### **(6) Mehrarbeit\*)**

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist bei Bedarf pro Woche zu leisten, auf Basis des Normalstundenlohnes zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Abs 2, 3, 4 und 5. Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

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

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

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

**(7)** Für Jugendliche gilt gemäß § 11 Abs 2 KJBG, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 dieses Gesetzes die gleiche Tagesarbeitszeit, höchstens jedoch 9 Stunden, als vereinbart.

**(8)** Die wöchentliche Arbeitszeit wird nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die einzelnen Arbeitstage unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen aufgeteilt. Sie darf – von Schichtbetrieben abgesehen – nicht vor 7 Uhr beginnen und nicht nach 18 Uhr enden. Die Vorverlegung des Arbeitsbeginnes kann einvernehmlich festgelegt werden.

**(9)** Waschen und Umkleiden sind in der Regel außerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen.

**(10)** Eine Überschreitung der festgelegten Tagesarbeitszeit um eine halbe Stunde, jedoch höchstens bis zu 10 Stunden ist gemäß den Bestimmungen des § 8 Abs 1 AZG für jene Arbeitnehmer gestattet, die mit Vor- und Abschlussarbeiten, auch vor Beginn oder nach Schluss der Arbeitszeit beschäftigt sind. Der Lohn für diese Arbeiten kann durch betriebliche Vereinbarungen pauschaliert werden.

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

### **(12) Nachtarbeit\*)**

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

**a)** Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Eine solche Vereinbarung kann mit Arbeitnehmerinnen erst ab dem 1. Jänner 1998 abgeschlossen werden. Lehnen Arbeitnehmerinnen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

**b)** Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

- Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,
- die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
- oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) versorgt.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

**c)** Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

**d)** Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dies innerbetrieblich bekanntzumachen. Arbeitnehmer,

die Nachtarbeit leisten und die freierwerbende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

- e) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I 122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.
- f) Abgesehen von den in § 97 Abs 1 Ziffer 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Be-

triebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

**(13)** Mit Ausnahme von Schichtarbeit hat die Arbeitszeit an Samstagen spätestens um 12 Uhr zu enden.

**(14)** Der 24. Dezember ist ohne Lohnabzug dienstfrei. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit ohne Lohnminderung um 12 Uhr. Für Schichtarbeit gelten § 5 Abs 7 und Abs 8.

*\*) Fassung vom 1. März 2003*

## § 5 Schichtarbeit

**(1)** Schichtarbeit ist jene Arbeitsweise, bei der sich die tägliche Arbeitszeit von zwei oder mehr Arbeitnehmergruppen am gleichen Arbeitsplatz innerhalb der 24 Stunden des Tages aneinanderreicht.

**(2)** Die in der Zeit von 19 bis 6 Uhr beschäftigten Arbeitnehmer erhalten einen in der jeweils gültigen Lohntabelle festgelegten Zuschlag.

**(3)** Die Besetzung der Schichten hat wöchentlich zu wechseln. Im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern kann die gleiche Schicht mehrmals hintereinander geleistet werden.

**(4)** Bezüglich Nachtarbeit ist § 4 Abs 12 zu beachten.

**(5)** Für die Gestaltung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit gilt § 4 Abs 5.

**(6)** Überstunden sind auch bei Schichtarbeit zulässig. Abs 2 ist anzuwenden.

**(7)** Am 24. Dezember ist bei Schichtbetrieb von 6 Uhr früh bis 6 Uhr früh des 25. Dezember ohne Lohnabzug

dienstfrei. Am Karsamstag, Samstag vor Pfingsten und am 31. Dezember entspricht die Dauer der Schichtarbeit jener der Normalarbeit. In Betrieben, in denen an diesen Tagen keine Vergleichsmöglichkeit zur Normalarbeitszeit besteht, oder in denen nur Schichtarbeit geleistet wird, verkürzt sich die Arbeitszeit um 3 Stunden.

**(8)** Durch den Entfall der in Abs 7 genannten Stunden tritt keine Lohnminderung ein.

**(9)** Fallen in eine Schichtwoche Feiertage, so entfallen die am Feiertag beginnenden Schichten.

**(10)** In jeder Schicht ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, kann diese unterteilt werden. Die Pausenregelung kann, sofern eine gesetzliche Betriebsvertretung besteht, nur mit deren Zustimmung getroffen werden.

## § 6 Ruhepausen und Ruhezeiten

**(1)** Nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von längstens fünf Stunden ist eine Ruhepause zu gewähren. Sie muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf 2 Stunden nicht überschreiten und wird nicht bezahlt. Für Pausen in Schichtbetrieben gelten die Bestimmungen des § 5 Abs 10.

**(2)** Bei Festsetzung der Ruhepausen sind die Wünsche der Arbeitnehmer möglichst zu berücksichtigen. Die Ruhepause kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Ende einer Arbeitswoche entfallen, wenn die vereinbarte regelmäßige Tagesarbeitszeit nicht mehr als 6 Stunden beträgt.

**(3)** Durch den Arbeitsvorgang entstandene Wartezeiten gelten nicht als Ruhepausen.

**(4)** Eine Verschiebung der festgelegten Ruhepausen darf nur ausnahmsweise erfolgen. Wird die Ruhepause vom Arbeitgeber um mehr als eine Stunde verschoben, ist den davon betroffenen Arbeitnehmern eine Entschädigung in der Höhe eines effektiven Stundenlohnes zu gewähren.

**(5)** Bezüglich der Ruhepausen vor Überstunden gelten die Bestimmungen des § 7 Abs 5.

**(6)** Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden, den Jugendlichen eine solche von 12 Stunden zu gewähren.

**(7)** Wird die Mindestruhezeit gemäß Abs 6 vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verkürzt, so gebührt für jede Arbeitsstunde, durch welche die Ruhezeit verkürzt wird, ein Zuschlag von 100 %. In diesem Falle gilt § 7 Abs 3, 1. Satz nicht.

**(8)** Hinsichtlich der Einführung von Kurzpausen sind die Bestimmungen des § 11 AZG zu beachten.

## § 7 Überstunden

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

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

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

**(2)** Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

**(3)** Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % des effektiven Stundenlohnes. Für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde entlohnt.

**(4)** Wird die Mindestruhezeit gemäß § 6 Abs 6 vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verkürzt, so gebührt für jede Arbeitsstunde, durch welche die Ruhezeit verkürzt wird, ein Zuschlag von 100 %. In diesem Fall gilt Abs 3, 1. Satz nicht.

**(5)** Besteht die Notwendigkeit zur Leistung von mindestens 2 Überstunden, so gebührt dem Arbeitneh-

mer nach Beendigung der Tagesarbeitszeit eine Ruhepause von 15 Minuten, die in gleicher Weise wie die ihr folgende Überstunde entlohnt wird.

**(6)** Überstunden werden in Freizeit im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und dem betreffenden Arbeitnehmer, wo kein Betriebsrat errichtet ist, mit dem betreffenden Arbeitnehmer, können Überstunden auch in bar abgegolten werden.

**(7)** Der Überstundenzuschlag kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer entweder in Freizeit oder in bar abgegolten werden.

**(8)** Überstunden der Aushilfskräfte sind grundsätzlich bar zu entlohnen.

**(9)** Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres zu erfolgen. Dabei ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers besonders Bedacht zu nehmen.

**(10)** Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen über die Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer auf Freizeitausgleich für Überstunden zu führen.

**(11)** Werden Arbeitnehmer an Samstagen nur zu Überstundenleistungen herangezogen, so werden ihnen vom Arbeitgeber die entstandenen Fahrtspesen in der Höhe der Kosten für das öffentliche Verkehrsmittel ersetzt.

## § 8 Sonntagsarbeit

**(1)** Die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes über die Sonntagsarbeit, wöchentliche Ruhezeit und Ersatzruhe sind zu beachten.

**(2)** Die Sonntagsarbeit umfasst bei normaler Arbeitsweise die Zeit von 0 bis 24 Uhr, im Schichtbetrieb die Zeit von Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr.

**(3)** Unbeschadet der tatsächlichen Dauer der Beschäftigung am Sonntag müssen mindestens 2 Stunden Sonntagsarbeit entlohnt werden.

**(4)** Für Sonntagsarbeit gebührt ein 100%iger Zuschlag auf den effektiven Stundenlohn.

**(5)** Für die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Sonntagen gebührt an Stelle des Überstundenzuschlages gemäß § 7 Abs 3 ein weiterer Zuschlag von 100 % auf den effektiven Stundenlohn.

**(6)** Für an Sonntagen geleistete Arbeitsstunden kann über Wunsch des Arbeitnehmers an Stelle des Lohnes die entsprechende, bezahlte Freizeit gewährt werden; der Zuschlag ist jedoch grundsätzlich in bar zu bezahlen.

**(7)** Werden Arbeitnehmer an Sonntagen zu Leistungen herangezogen, so werden ihnen vom Arbeitgeber die Fahrtspesen in der Höhe der Kosten für das öffentliche Verkehrsmittel ersetzt.

## § 9 Feiertagsarbeit

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

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

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

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

**(3)** Auf begründete Verhinderungsfälle der Arbeitnehmer ist Rücksicht zu nehmen.

**(4)** Für Feiertagsarbeit ist neben dem Feiertagsentgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende normale Entgelt zu bezahlen.

**(5)** Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt. Als Überstunden an einem gesetzlichen Feiertag gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Wochentag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.

**(6)** Falls ein Arbeitnehmer zu Anfang einer Woche, die mit einem Feiertag beginnt, sein Dienstverhältnis antritt oder dieses in einer Arbeitswoche, die mit einem Feiertag endet, beendet, ist dieser zu bezahlen.

**(7)** Werden Arbeitnehmer an Feiertagen zu Leistungen herangezogen, so werden ihnen vom Arbeitgeber die Fahrtspesen in der Höhe der Kosten für das öffentliche Verkehrsmittel ersetzt.

## § 10 Lohn

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

Für die Dauer der Berufstätigkeit als Kriterium für die Einstufung sind alle Arbeitszeiten zu berücksichtigen,

die ein Arbeitnehmer bei gleichen oder gleichartigen Tätigkeiten im gleichen oder in einem anderen Betrieb bereits zurückgelegt hat. Dabei sind Präsenzdienstzeiten von in brancheneigenen Facharbeiterberufen ausgebildeten Arbeitnehmern anzurechnen.

Sonderbestimmungen nehmen auf branchenspezifische Eigenheiten Bezug und weisen daher unter-

schiedliche Inhalte auf. Lohngruppenzuordnungen in Sonderbestimmungen haben keine präjudizielle Auswirkung für andere Lohnstabellen und Sonderbestimmungen oder Einstufungen in anderen Branchen.

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

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

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

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

Bestehende Überzahlungen sind auf diese Zulage anzurechnen, wobei jedoch mindestens 50 % der Zulage erhalten bleiben müssen. Ist die Überzahlung kleiner als die Zulage, so ist sie nur zur Hälfte anrechenbar. Die Betriebserfahrungszulage ist in die Bemessungsgrundlage von Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss einzubeziehen.

Karenzen (Karenzurlauben) im Sinne des § 19 werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet. Diese Anrechnung gilt für Karenzen, die ab dem 1. März 2015 beginnen. Karenzen, die ab dem 1. März 2016 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Soweit Karenzurlauben nach den bis zum 29. Februar 2016 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Alle Dienstnehmer, die am 1. März 1992 im Betrieb beschäftigt sind und noch keine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren aufweisen, erhalten die Zulage zum jeweiligen Anfallszeitpunkt.

Allen Dienstnehmern, die am 1. März 1992 bereits länger als 15 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, steht eine einzige Zulage nach den vorstehenden Bestimmungen zu.

**(5)** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine

Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, soll durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage in der in den Lohnstabellen festgesetzten Höhe gewährt werden.

Diese Zulage gilt nur für arbeitsbedingte Belastungen und wird nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

**(6)** Der Wochenverdienst ist der vom jeweiligen Arbeitnehmer aufgrund der mit ihm vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit erreichte Gesamtverdienst (vereinbarter Stundenlohn zuzüglich allfällig gewährter Leistungslohnanteile und Betriebszulagen einschließlich Schichtzulagen).

**(7)** Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes, des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration ist der Durchschnitt der letzten 13 vollen Wochenverdienste (oder drei Monate oder Kalendervierteljahr) zugrunde zu legen.

Zeiten, für die Krankengeldzuschuss gebührt, bleiben hierbei außer Betracht.\*\*\*)

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB § 14 Abs 4 und § 15 Abs 2 MSchG, § 10 APSG, § 119 Abs 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

**(8)** Zur Berechnung des Krankengeldzuschusses, des Urlaubszuschusses, der Weihnachtsremuneration und der Kündigungsfrist werden alle Dienstzeiten im gleichen Betrieb, deren Unterbrechung nicht mehr als 60 Tage betragen hat, addiert. Für Arbeitnehmer, die nach mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit vom Arbeitgeber gekündigt werden, erhöht sich diese Frist auf 90 Tage.

**(9)** Für Leistungen, die durch Umstände, die vom Arbeitgeber zu vertreten sind, nicht zustande kommen, gebührt dem Arbeitnehmer, wenn er zur Leistung bereit war, das hierfür entfallende Entgelt. Diese Bestimmung ist auch beim Ausfall eines vom Arbeitgeber regelmäßig zur Verfügung gestellten Transportmittels anzuwenden.

**(10)** Eintägige Aushilfen erhalten den KV-Lohn mit einem 15 %igen Zuschlag.

Wird einem ständig beschäftigten Arbeitnehmer aus-  
hilfsweise eine andere als die bisher ausgeübte Tätig-  
keit zugewiesen, so darf er bis zur Höchstdauer von  
vier Wochen keine Lohnminderung erleiden.  
Der Lohn der Bedienerinnen kann pauschaliert wer-  
den.

**(11)** Für vom Arbeitgeber angeordnete Freizeit darf  
kein Lohnabzug erfolgen.

**(12)** Art, Ort und Zeitpunkt der Lohnauszahlung wird  
mit einer Betriebsvereinbarung geregelt. Wenn der  
Zahntag auf einen Feiertag fällt, hat die Auszahlung  
an dem vorhergehenden Werktag zu erfolgen. Die  
Auszahlung im Betrieb hat während der Arbeitszeit  
zu erfolgen.

**(13)** Lohnstehwochen sind zulässig, doch ist dem Ar-  
beitnehmer auf sein Verlangen eine Akontozahlung zu  
gewähren.

**(14)** Der Abrechnungszeitraum kann eine Woche, ein  
Mehrfaches von Wochen oder einen Monat umfassen.  
Falls akontiert wird, ist dies einvernehmlich zu regeln,  
doch muss die Akontierung ca 90 % des jeweils zuste-  
henden Nettolohnes betragen.

**(15)** Den Arbeitnehmern ist mit der Abrechnung der  
Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauen Anga-  
ben über Lohnhöhe, Anzahl der verrechneten Arbeits-  
stunden, Zuschläge, Zulagen, Abzüge und allfällige  
Freizeitguthaben auszufolgen.

## **(16) Lohnzahlung im Todesfall:**

**a)** Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Ar-  
beitnehmers gelöst und hat das Dienstverhältnis län-  
ger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Ster-  
bemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen.  
Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes län-  
ger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Ster-  
bemonat und die beiden folgenden Monate weiterzu-  
zahlen.

Hatte der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes kei-  
nen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so  
ist hinsichtlich des Sterbemonats der Lohn in voller  
Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restli-  
chen Monatsteil zu leisten.

**b)** Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne der  
lit a sind auch die aliquoten Teile der gebührenden  
Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachts-  
remuneration) zu leisten.

**c)** Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben,  
zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflich-  
tet war.

**d)** Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung  
des Lohns nach den lit a bis c auch ein gesetzlicher An-  
spruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw ein An-  
spruch nach § 18 Abs 3 oder 4, so kann nur einer der  
Ansprüche geltend gemacht werden.

*\*) Einführung für Sonstige Arbeiter mit 1. März 2014*

*\*\*\*) Umstellung auf Wochenbasis mit 1. März 2001, Umstellung auf  
Euro mit 1. Jänner 2002*

*\*\*\*) Kollektivvertrag vom 13. November 1995*

## **§ 11 Dienstjubiläen**

**(1)** Nach ununterbrochener Dauer eines Dienstver-  
hältnisses gebühren

zum 25-jährigen Dienstjubi- läum .....	2 Wochenverdienste
zum 35-jährigen Dienstjubi- läum .....	3 Wochenverdienste
zum 40-jährigen Dienstjubi- läum .....	5 Wochenverdienste

als Dienstjubiläum.

**(2)** Dieser Anspruch gilt für Dienstjubiläen, die ab  
dem 1. März 2016 anfallen. Für Dienstjubiläen, die  
bis zum 29. Februar 2016 angefallen sind, ist die Em-  
pfehlung des Fachverbandes der Papier und Pappe  
verarbeitenden Industrie an seine Mitgliedsbetriebe  
betreffend Zuwendung bei Dienstjubiläen von Arbeit-  
nehmern vom 6. Februar 1987 weiterhin anzuwen-  
den.

Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläums-  
zahlungen so gelten diese statt der obigen Regelung,  
soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

**(3)** Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2016 anfal-  
len, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von ins-  
gesamt 22 Monaten angerechnet. Soweit Karenzen  
nach der Empfehlung des Fachverbandes der Papier  
und Pappe verarbeitenden Industrie an seine Mit-  
gliedsfirmen betreffend Zuwendung bei Dienstjubi-  
läen von Arbeitnehmern vom 6. Februar 1987 bis  
zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden,  
erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des  
Dienstverhältnisses.

**(4)** Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März 2017 anfal-  
len, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von ins-  
gesamt 30 Monaten angerechnet. Soweit Karenzen

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

net wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

## § 12 Urlaub

**(1)** Bezüglich aller den Urlaub betreffenden Fragen sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung zu beachten.

**(2)** Aufgrund des Invalideneinstellungsgesetzes bzw. Opferfürsorgegesetzes pflichteingestellte Arbeitneh-

mer haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von drei Werktagen.

**(3)** Feiertage, die auf Werktage fallen, gelten nicht als Urlaubstage.

## § 13 Urlaubszuschuss

**(1)** Alle Arbeiter erhalten neben dem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss in Höhe von 5 Wochenverdiensten. Dieser ist bei Antritt eines gesetzlichen Urlaubes auszuzahlen.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längsten Urlaubsteiles; trifft dies auf mehrere Urlaubsteile gleichermaßen zu, ist er bei Antritt des ersten derartigen Urlaubsteiles fällig.

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

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

laubjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn sie entweder selbst kündigen oder gemäß § 82 GewO\*) gerechtfertigt entlassen werden oder wenn sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO\* vorzeitig austreten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension selbst kündigt.

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

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

*\*) In der bis zum Inkrafttreten der GewO 1973 geltenden Fassung*

## § 14 Weihnachtsremuneration

**(1)** Alle Arbeitnehmer, die am 2. November (Stichtag) im Stand geführt werden, haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration.

**(2)** Die Weihnachtsremuneration beträgt 4 1/3 Wochenverdienste.

Arbeitnehmer, die am 2. November noch kein volles Jahr aber mindestens vier Wochen beschäftigt sind, erhalten den aliquoten Teil von 4 1/3 Wochenverdiensten.

**(3)** Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 15. November auszuzahlen.

**(4)** Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 2. November endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit (1/52 je Woche). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO\*) gerechtfertigt entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO\*) vorzeitig austritt.

**(5)** Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vier Wochen nicht übersteigt, haben keinen Anspruch auf Aliquotierung der Weihnachtsremuneration.

**(6)** Bei Arbeitsverhältnissen, die an ein Lehrverhältnis anschließen, wird die Weihnachtsremuneration ali-

quot für die Dauer des Lehrverhältnisses von der Lehrlingsentschädigung und für die Dauer des Arbeitsverhältnisses vom Wochenverdienst berechnet.

*\*) In der bis zum Inkrafttreten der GewO 1973 geltenden Fassung*

## § 15 Dienstverhinderung

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

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

- der eingetragenen Partnerin im Sinne des Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes oder
- eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes sowie
- eines Pflegeelternanteils 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 Schwiegerelternanteils bzw eines Elternteils des eingetragenen Partners bzw der eingetragenen Partnerin, auch wenn mit dem Dienstnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hatin 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 Entgeltes 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 Ar-

beitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

**(4)** Die Dienstverhinderung ist dem Arbeitgeber möglichst vorher zu melden.

**(5)** Die Berechtigung zum Fernbleiben hat der Arbeitnehmer durch Vorlage kassenärztlicher oder amtlicher Bestätigung nachzuweisen.

## § 16 Ansprüche bei Krankheit

**(1)** Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung, sofern die Arbeitsverhältnisse vom Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht ausgenommen sind.

Für die Berechnung der Höhe des fortzuzahlenden Entgelts sind neben den Bestimmungen des Gesetzes auch die des Generalkollektivvertrages heranzuziehen.

**(2)** Nach Ausschöpfung des gesetzlichen Anspruches erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert ist, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, einen Krankengeldzuschuss in der Höhe von 48 % des Wochenverdienstes.

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

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

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

Urlaubswochen gelten als Arbeitswochen.

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

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

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

**(5)** Ist die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Arbeitsunfalles oder eines unverschuldeten Wegunfalles im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, so erhält der Arbeitnehmer bei mindestens 25 Jahren Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf andere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (Erkrankungen oder Unfälle) den ihm zustehenden vollen Krankengeldzuschuss.

**(6)** Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt an dem der Vorlage der Krankenkassenbestätigung nächstfolgenden Zahltag.

**(7)** Wird das Arbeitsverhältnis eines erkrankten Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekündigt, so bleiben die Ansprüche des Arbeitnehmers auf den Krankengeldzuschuss bestehen, wengleich sein Arbeitsverhältnis endet.

**(8)** Ist der Krankenstand auf einen Unfall zurückzuführen, den der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer nicht sozialversicherten Nebenbeschäftigung erlitten hat, so ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung eines Krankengeldzuschusses verpflichtet.

**(9)** Ist die Arbeitsverhinderung eines Arbeitnehmers durch ein Verschulden Dritter entstanden, so hat der Arbeitnehmer seinen, dem Drittschuldner gegenüber bestehenden Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges entweder an den Arbeitgeber abzutreten oder er ist verpflichtet, sich die ihm vom Drittschuldner als Ersatz des Verdienstentganges gewährte Entschädigung bis zur vollen Höhe des nach diesem Kollektivvertrag bestehenden Anspruches auf Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

## § 17 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

**(1)** Bei Kündigung, einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Entlassung sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

**(2)** In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind, hat der Arbeitgeber vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen. Die Verständigung hat fünf Arbeitstage vor der beabsichtigten Kündigung zu erfolgen, wobei der Tag der Verständigung und der Tag der Kündigung nicht mitzählen. Bei Entlassung hat die Verständigung unverzüglich zu erfolgen.

**(3)** Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche schriftlich zu erfolgen. Die Kündigungsfristen betragen:

bis zum vollendeten 5. Dienstjahr ..... 2 Wochen  
nach dem vollendeten 5. Dienstjahr ..... 4 Wochen  
nach dem vollendeten 20. Dienstjahr ..... 6 Wochen

**(4)** Eine Umgehung dieser Bestimmungen durch schriftlichen Verzicht auf die Kündigungsfrist ist unzulässig, jedoch ist die Befreiung von der Arbeitspflicht während der Kündigungszeit unter Fortzahlung des Lohnes möglich.

**(5)** Bei aushilfsweiser Beschäftigung bis zu sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen kann die Lösung des Arbeitsverhältnisses nur am Schluss der jeweiligen täglichen Arbeitszeit erfolgen.

**(6)** Bei aushilfsweiser Beschäftigung von mehr als einer Arbeitswoche kann die Lösung des Arbeitsverhältnisses nur zum Ende der Arbeitswoche erfolgen, wenn keine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde.

**(7)** Die probeweise Beschäftigung kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

**(8)** Der Arbeitgeber kann bis zum Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeitspapiere zurückbehalten, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.

**(9)** Der Arbeitnehmer hat zum Aufsuchen einer neuen Stellung auf sein Verlangen Anspruch auf Freizeit ohne Lohnabzug. Das Ausmaß der Freizeit beträgt einen Arbeitstag je Woche der Kündigungsfrist. Die Freizeit kann auch zusammenhängend in Anspruch genommen werden.

## § 18 Abfertigung

**(1)** Dem Arbeitnehmer gebührt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung in jenen Fällen und in jenem Ausmaß, als dies das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, in der jeweils gültigen Fassung vorsieht.

**(2)** Die Abfertigung gemäß § 23 AngG gebührt auch über die Fälle des § 23a AngG hinaus jenen Arbeitnehmern, die im Falle der Zuerkennung einer Invaliditätspension das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden und noch nicht das Erfordernis der zehnjährigen Dienstzeit erfüllen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Pension auch nachweislich tatsächlich in Anspruch genommen wird.

**(3)** \*)Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeiters aufgelöst und sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeiters das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 AngG auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Le-

bensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferienpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

**(4)** \*) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 3 zum Zeitpunkt des Todes des Arbeiters vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 AngG auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Arbeiters unterhaltsberech-

tigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeiters 3 Jahre gedauert hat.

**(5)\*\***) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes, ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen eines Monats ab Unterzeichnung der

Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

*\*) Gilt ab 1. März 2007*

*\*\*\*) Gilt ab 1. März 2003*

## § 19 Anrechnung von Karenzzeiten

**(1)** Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung von Kündigungsfristen, die Dauer des Krankenentgeltanspruchs und die Urlaubsdauer bis zum Höchstmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 16 Monaten angerechnet.

**(2)** Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung nach § 18 Abs 1 dieses Kollektivvertrages und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des Abs 1 bis zum Höchstausmaß von insgesamt fünf Monaten angerechnet.

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

**(4)** Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1. Juni 2008. Soweit Karenzurlaube nach den bis

zum 31. Mai 2008 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

**(5)** Mit Wirkung ab dem 1. März 2010 erhöht sich das Höchstausmaß der Anrechnung gemäß Abs 1 auf 22 Monate, jenes nach Abs 2 auf 10 Monate. Abs 4 zweiter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

**(6)** Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Abs 1, die ab dem 1. März 2016 beginnen, werden für die Bemessung von Kündigungsfristen, die Dauer des Krankenentgeltanspruchs, die Urlaubsdauer sowie für die Bemessung der Höhe der Abfertigung nach § 18 Abs 1 und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23 Abs 3 AngG bis zu einem Höchstmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.

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

Abs 4 zweiter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

## § 20 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei Beginn seines Dienstverhältnisses sowie bei Veränderungen seines Arbeitsplatzes oder des Arbeitsablaufes – aber einmal pro Kalenderjahr – über Unfall- und Gesundheitsgefahren und über die dafür vorgesehenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren.

### **(1) Lärm**

**a)** Bei der Aufstellung von neuen Maschinen und Geräten sind Prüfberichte über Lärmemissionen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vor-

zulegen. Dem Lärmproblem ist besondere Bedeutung beizumessen.

**b)** Bei bereits in Verwendung stehenden Maschinen und Geräten hat der Arbeitgeber, wenn kein Prüfbericht des Maschinenherstellers über Lärmemissionen vorhanden oder beschaffbar ist und der energieäquivalente Dauerschallpegel offensichtlich an oder über der 85 dB (A)-Grenze liegt, Prüfberichte über die Lärmemissionen der Maschinen beizubringen und dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen vorzulegen.

c) Übersteigt der Lärmpegel 85 dB (A), so sind entsprechende Maßnahmen nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften durchzuführen.

## **(2) Gefährliche Betriebsmittel und Arbeitsstoffe**

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

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

b) Soweit es die Art der Arbeit zulässt, sind nach Verfügbarkeit Arbeitsstoffe, durch die gesundheitsgefährdende Einwirkungen auftreten können, durch Arbeitsstoffe zu ersetzen, bei denen Einwirkungen oder Gefahren dieser Art nicht oder nur in einem geringeren Maß auftreten.

c) Das Verwenden von Spraydosen mit giftigen umweltbelastenden gesundheitsgefährdenden Treibgasen ist, sofern es geeignete Ersatzprodukte gibt, nicht erlaubt.

## **(3) Bildschirmarbeit**

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

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

## **(4) Sicherheitsvertrauenspersonen**

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

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

## **(5) Sicherheitsschuhe**

Arbeitnehmer, die Papierrollen transportieren, haben Anspruch auf Sicherheitsschuhe.

## **(6) Erklärung**

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

## **§ 21 Verjährung**

Ansprüche aus dem Lohn- und Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme des KV-Lohnes) sind verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit mündlich oder schriftlich geltend gemacht

werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

## **§ 22 Begünstigungsklausel**

Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht aufgehoben.

## **§ 23 Schlichtung von Streitfällen**

(1) Für die vorstehenden Vereinbarungen gilt der Grundsatz, dass kein Vertragsteil dem anderen die ihm auf Grund der Bestimmungen des Kollektivvertrages obliegende Leistung verweigern darf, weshalb

während der Gültigkeit derselben Arbeitsniederlegung und Aussperrungen unzulässig sind.

**(2)** Mit der Beilegung von Streitfällen aus einem Arbeitsverhältnis soll sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusam-

mengesetzter Ausschuss befassen. Die Mitglieder sind tunlichst aus dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu berufen.

## § 24 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

**(1)** Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2016 in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, jeweils zum letzten Tag des Februar erstmals zum 28. Februar 2017, mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung zu diesem Termin, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.

**(2)** Unabhängig von der Dauer des Kollektivvertrages können Lohnvertrag (Lohntabellen und Zulagen) und

Sonderbestimmungen von beiden Vertragsparteien abgeändert werden. In diesem Falle beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate.

**(3)** Die Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag oder über die Lohntabellen haben rechtzeitig vor Ablauf der Gültigkeit zu beginnen.

**(4)** Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag vom 15. Jänner 1992 in der Textfassung vom 1. März 2003 außer Kraft.

Wien, am 1. März 2016

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

Obmann  
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

## EMPFEHLUNG

### **des Fachverbandes der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie an seine Mitgliedsfirmen betreffend Zuwendung bei Dienstjubiläen von Arbeitnehmern.\*)**

Es entspricht einer in vielen Betrieben gehandhabten Übung, Arbeitnehmer, die lange Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum gleichen Unternehmen stehen, anlässlich ihrer Dienstjubiläen durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Da die Ausschüttung von Jubiläumszuwendungen im Rahmen der Möglichkeiten und im freien Ermessen der Unternehmen bleiben soll, ist eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich. Der Fachverband empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehend genannten Richtsätze:

25 Dienstjahre bis .....	2 Wochenverdienste
35 Dienstjahre bis .....	3 Wochenverdienste
40 Dienstjahre bis .....	5 Wochenverdienste

Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 17a Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie vom 15. Jänner 1992 in der Textfassung vom 1. März 2003 werden für Dienstjubiläen, die gemäß dieser Empfehlung nach dem 1. 3. 2015 gewährt werden, 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 Monate angerechnet.

Da es sich um eine Empfehlung handelt, können Unternehmen im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen oder den Entfall erwägen. Die Bargeldzahlung kann auch durch Wertgeschenke ganz oder teilweise ersetzt werden.

*\*) Diese Empfehlung wurde mit 1. März 2016 in eine rechtsverbindliche Regelung umgewandelt, welche sich in § 11 Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich befindet.*

Wien, am 6. Februar 1987

**FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE VERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS**

# KOLLEKTIVVERTRAG

## über die Vorgangsweise bei der innerbetrieblichen Einführung einer Schmutzzulage

für Tätigkeiten, die mit einer außerordentlichen Verschmutzung verbunden sind

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

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

### § 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

#### **Räumlich und fachlich:**

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

#### **Persönlich:**

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

### § 2 Schmutzzulage

**(1)** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsver-

einbarung eine Schmutzzulage in der in den Lohn Tabellen festgesetzten Höhe gewährt werden.

**(2)** Diese Zulage gilt nur für arbeitsbedingte Belastungen und wird nur für jene Arbeitszeit bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

### § 3 Einführung

Für den Fall der Vereinbarung einer Schmutzzulage soll wie folgt vorgegangen werden:

**(1)** Schmutzzulagen, die bereits bisher aufgrund betrieblicher Vereinbarungen bezahlt werden, sind auf die Schmutzzulage gemäß § 2 zur Gänze anzurechnen und in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Bisherige höhere betriebliche Zulagen sind dabei zu berücksichtigen.

**(2)** Werden Zahlungen bezahlt, die nicht ausdrücklich als Schmutzzulage bezeichnet sind, jedoch ihrem Wesen nach eine außerordentliche Verschmutzung abgelden, so sind diese Zulagen der Schmutzzulage gemäß § 2 zuzuordnen und anzurechnen.

**(3)** Ist bei der bisherigen Festsetzung des Verdienstes eine außerordentliche Verschmutzung im Sinne des § 2 bereits berücksichtigt, so ist aus dem Verdienst jener Teil, der für Arbeiten als Zulage im Sinne des § 2 bezahlt wird, herauszurechnen. Nach der Herausrechnung ist die Schmutzzulage in der Lohnabrechnung getrennt anzuführen.

**(4)** Sofern bei Leistungslöhnen im Richtsatz, bei Prämien im Grundlohn eine Abgeltung für außerordentliche Verschmutzung im Sinne des § 2 bereits berücksichtigt ist, ist der Richtsatz bzw der Grundlohn entsprechend zu ändern. Nach der durchgeführten Änderung ist die Zulage getrennt anzuführen.

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

# SONDERBESTIMMUNGEN

Zum Kollektivvertrag für die

## Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich

GÜLTIG AB 1. MÄRZ 2016

WIEN 2016

## SONDERBESTIMMUNGEN „PAPIERKONFEKTION“

### zum Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich

vom 1. März 2016

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

### § 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

**(1) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**(2) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus

Papier und Karton in Österreich, die nach der Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter entlohnen.

**(3) Persönlich:** Für alle in den in Abs 2 genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter.

### § 2 Erläuterungen zu den Lohngruppen der Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter

Bei der Einstufung der Arbeitnehmer in die Lohngruppen sind folgende Tätigkeitsmerkmale zu beachten:

#### Lohngruppe 1

- a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit in der Lohngruppe.
- b) Qualifizierte Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung und bestandenen Lehrabschlussprüfung in einem Lehrberuf der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton oder einem graphischen Lehrberuf eine mindestens einjährige Tätigkeit als Facharbeiter in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton geleistet haben und als Führer von Maschinengruppen, Hochleistungsmaschinen der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton oder

Hochleistungsdruckmaschinen im Offset-, Tief- oder Flexodruck verwendet werden.

Als Lehrberufe der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton gelten Verpackungsmittelmechaniker, Verpackungstechniker gemäß Verordnung BGBl II 197/2009, Kartonage-warenerzeuger und Buchbinder.

Weiters gelten als qualifizierte Facharbeiter jene graphischen Facharbeiter, die einen in der jeweils geltenden Lehrberufsliste enthaltenen graphischen Lehrberuf (auch den Lehrberuf Hochdrucker, Medientechniker, Mediendesigner) erlernt haben und in einem graphischen Lehrberuf beschäftigt werden, nach dem ersten Jahr der Berufstätigkeit. Bei graphischen Facharbeitern, die ihre Berufsausbildung vor dem 1. Jänner 1984 beendet haben, genügt statt des Zeugnisses über eine bestandene

Lehrabschlussprüfung das positive Zeugnis der letzten Berufsschulklasse.

Führer von Maschinengruppen oder Hochleistungsmaschinen sind Arbeitnehmer, die mit dem Einstellen oder dem Einstellen und Überwachen oder dem Einstellen, Überwachen und Bedienen von Maschinengruppen und/oder Hochleistungsmaschinen selbstverantwortlich betraut sind.

Schlosser, Mechaniker, Elektriker, welche Spezialkenntnisse in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton besitzen, sowie angelernte Kräfte, die eine der oben angeführten Tätigkeiten verrichten, sind qualifizierten Facharbeitern gleichgestellt.

- c) Diese Lohngruppe umfasst folgende Tätigkeiten in besonderer Qualifikation und Verantwortung:
- Diplomierter Verpackungstechniker (Absolventen des Lehrganges Verpackungstechnik), die in leitender Funktion in der Produktion, Verpackungsentwicklung, Qualitätssicherung oder als Verpackungsberater tätig sind.
  - Schichtleiter, die mit der Aufsicht über Produktionsbereiche verantwortlich betraut sind, für die Dauer dieser Tätigkeit.

### **Lohngruppe 2**

Sonstige Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton

besitzen sowie Arbeitnehmer, die selbständig Facharbeit leisten; weiters alle anderen Professionisten, die ihren erlernten Beruf ausüben, sowie graphische Facharbeiter im ersten Jahr ihrer Berufstätigkeit.

Qualifizierte Arbeiter sind Arbeitnehmer, welche Spezialkenntnisse besitzen und deren Tätigkeit eine Zweckerziehung erfordert, zB Zuschneider, Stanzer (Stanzgut über 500 cm<sup>2</sup>), Niederdruckkesselheizer, Farbmischer (Kalender über drei Walzen).

### **Lohngruppe 3**

Arbeitnehmer an Spezialmaschinen der Papierkonfektionsindustrie.

### **Lohngruppe 4**

Transport- und Lagerarbeiter, Portiere.

### **Lohngruppe 5**

Maschinen- und Stückarbeiter. Maschinenarbeiter an Hochleistungs-Großsackmaschinen. Als Hochleistungs-Großsackmaschinen gelten Staffelschlauchmaschinen und Doppelbodenleger.

### **Lohngruppe 6**

Sonstige Arbeiter sind Arbeitnehmer, die in keine andere Lohngruppe der Lohnabelle einzustufen sind und deren Tätigkeit nur geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit und Geschicklichkeit stellt (einfache Hilfsarbeiten).

## **§ 3 Einstufung und Beschäftigung**

**(1)** Verpackungsmittelmechaniker und Verpackungstechniker gemäß Verordnung BGBl II 197/2009 werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die ersten zwei Lohngruppen, zumindest aber in die Lohngruppe 2 eingestuft.

**(2)** Maschinenführer werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die ersten zwei Lohngruppen, zumindest aber in die Lohngruppe 2 eingestuft.

**(3)** Arbeiter an CAD/CAM-Arbeitsplätzen sind als qualifizierte Arbeiter entsprechend ihrer Tätigkeit in die Lohngruppen 1 oder 2 einzustufen.

**(4)** Einstellen bedeutet das Umrüsten für eine neue Arbeit, welches selbständiges Arbeiten und vollständige Maschinenkenntnisse erfordert.

**(5)** Überwachen umfasst die Kontrolle der Maschine und/oder der daran beschäftigten Mitarbeiter sowie die Kontrolle des Produktionsablaufs und der Produktionsergebnisse hinsichtlich Qualität und Leistung.

**(6)** Umstellen ist das Durchführen von geringfügigen Veränderungen der Einstellung für Folgeaufträge bzw das Nachregulieren während des Laufes.

**(7)** Bedienen ist die Materialzuführung sowie das Abnehmen der Produkte an Maschinen einschließlich der einfachen Produktkontrolle.

## § 4 Akkordlöhne

**(1)** Akkordlöhne sowie sonstige leistungsbezogene Prämien sind durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs 1 Z 4 und § 100 ArbVG festzusetzen. Jeder Akkordarbeiter muss aufgrund der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchschnittlichen Leistung einen Verdienst erreichen, der

mindestens 20 % über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn liegt.

**(2)** Akkordarbeiter, die aushilfsweise im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zu vier Wochen den um 10 % reduzierten durchschnittlichen Akkordverdienst der letzten 13 Wochen.

## § 5 Wirksamkeitsbeginn

Diese Sonderbestimmungen treten am 1. März 2016 in Kraft. Gleichzeitig verlieren alle früheren Sonderbestimmungen ihre Gültigkeit.

Wien, am 1. März 2016

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

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

# SONDERBESTIMMUNGEN „KARTONAGE“

## zum Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich

vom 1. März 2016

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

### § 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

**(1) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**(2) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus

Papier und Karton in Österreich, die nach der Lohn-tabelle für Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwaren-arbeiter entlohnen.

**(3) Persönlich:** Für alle in den in Abs 2 genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter.

### § 2 Erläuterungen zu den Lohngruppen der Lohn-tabelle für Kartonagen-, Etui- sowie Hartpapierwaren-arbeiter

Bei der Einstufung der Arbeitnehmer in die Lohn-gruppen sind folgende Tätigkeitsmerkmale zu beachten:

#### Lohngruppe 1

- a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit in der Lohngruppe.
- b) Qualifizierte Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung und bestandenen Lehrabschlussprüfung in einem Lehrberuf der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton oder einem graphischen Lehrberuf eine mindestens einjährige Tätigkeit als Facharbeiter in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton geleistet haben und als Führer von Maschinengruppen, Hochleistungsmaschinen der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton oder Hochleistungsdruckmaschinen im Offset-, Tief- oder Flexodruck oder vornehmlich und selbständig als Verpackungsentwickler (Mustermacher) oder Zuschneider verwendet werden.

Als Lehrberufe der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton gelten Verpackungsmittelmechaniker, Verpackungstechniker gemäß Verordnung BGBl II 197/2009, Kartonage-warenerzeuger und Buchbinder.

Weiters gelten als qualifizierte Facharbeiter jene graphischen Facharbeiter, die einen in der jeweils geltenden Lehrberufsliste enthaltenen graphischen Lehrberuf (auch den Lehrberuf Hochdrucker, Medientechniker, Mediendesigner) erlernt haben

und in einem graphischen Lehrberuf beschäftigt werden, nach dem ersten Jahr der Berufstätigkeit. Bei graphischen Facharbeitern, die ihre Berufsausbildung vor dem 1. Jänner 1984 beendet haben, genügt statt des Zeugnisses über eine bestandene Lehrabschlussprüfung das positive Zeugnis der letzten Berufsschulklasse.

Führer von Maschinengruppen oder Hochleistungsmaschinen sind Arbeitnehmer, die mit dem Einstellen oder dem Einstellen und Überwachen oder dem Einstellen, Überwachen und Bedienen von Maschinengruppen und/oder Hochleistungsmaschinen (zB Stanzautomaten, Faltschachtelklemmaschinen) selbstverantwortlich betraut sind. Schlosser, Mechaniker, Elektriker, welche Spezialkenntnisse in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton besitzen sowie ange-lernte Kräfte, die eine der oben angeführten Tätig-keiten verrichten, sind qualifizierten Facharbeitern gleichgestellt.

- c) Diese Lohngruppe umfasst folgende Tätigkeiten in besonderer Qualifikation und Verantwortung:
  - Diplomierte Verpackungstechniker (Absolventen des Lehrganges Verpackungstechnik), die in leitender Funktion in der Produktion, Verpackungsentwicklung, Qualitätssicherung oder als Verpackungsberater tätig sind.
  - Schichtleiter, die mit der Aufsicht über Produktionsbereiche verantwortlich betraut sind, für die Dauer dieser Tätigkeit.

### **Lohngruppe 2**

Sonstige Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton besitzen sowie Arbeitnehmer, die selbständig Facharbeit leisten, wie Führer an Hülsenwickelmaschinen, Holzbearbeitungsmaschinen, Kreisscheren sowie Farbmischer; weiters alle anderen Professionisten, die ihren erlernten Beruf ausüben, sowie graphische Facharbeiter im ersten Jahr ihrer Berufstätigkeit.

### **Lohngruppe 3**

Qualifizierte Arbeiter sind Arbeitnehmer, deren Tätigkeit eine Zweckausbildung erfordert, zB fachliche Maschinenarbeiter wie Presser, Stanzer sowie Arbeitnehmer, die an Kreis-, Deckel- oder kombinierten Scheren arbeiten, ohne die Maschine selbständig einzustellen, weiters Arbeiter an Druckmaschinen.

Spezialarbeiter sind jene Arbeitnehmer, die Tischarbeiten prüfen sowie solche, die vorwiegend an Hülsen-, Spulen-, Wickel-, Überziehmaschinen und ähn-

lich zu bewertenden Maschinen beschäftigt sind sowie Kranfahrer und Staplerfahrer.

### **Lohngruppe 4**

Tischarbeiter, Transport- und Lagerarbeiter. Ständige Ausbrecharbeiten werden nach Lohngruppe 4 b entlohnt.

### **Lohngruppe 5**

Maschinenarbeiter sind Arbeiter an einfachen Maschinen, wie zB rotierenden Stauchmaschinen, leichten Stanzmaschinen und Stanzgeräten sowie ähnlich zu bewertenden Maschinen. Fallweise Ausbrecharbeiten werden nach Lohngruppe 5 b entlohnt.

### **Lohngruppe 6**

Sonstige Arbeiter sind Arbeitnehmer, die in keine andere Lohngruppe der Lohnstabelle einzustufen sind und deren Tätigkeit nur geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit und Geschicklichkeit stellt (einfache Hilfsarbeiten).

## **§ 3 Einstufung und Beschäftigung**

**(1)** Für Tätigkeiten der ersten und zweiten Lohngruppe sind in erster Linie Facharbeiter heranzuziehen. Werden angelernte Kräfte zu solchen Tätigkeiten verwendet, so gebührt diesen der jeweilig zustehende Facharbeiterlohn.

**(2)** Verpackungsmittelmechaniker und Verpackungstechniker gemäß Verordnung BGBl II 197/2009 werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die ersten zwei Lohngruppen eingestuft.

**(3)** Arbeiter an CAD/CAM-Arbeitsplätzen sind als qualifizierte Arbeiter entsprechend ihrer Tätigkeit in die Lohngruppen 1 oder 2 einzustufen.

**(4)** Einstellen bedeutet das Umrüsten für eine neue Arbeit, welches selbständiges Arbeiten und vollständige Maschinenkenntnisse erfordert.

**(5)** Überwachen umfasst die Kontrolle der Maschine und/oder der daran beschäftigten Mitarbeiter sowie die Kontrolle des Produktionsablaufs und der Produktionsergebnisse hinsichtlich Qualität und Leistung.

**(6)** Umstellen ist das Durchführen von geringfügigen Veränderungen der Einstellung für Folgeaufträge bzw das Nachregulieren während des Laufes.

**(7)** Bedienen ist die Materialzuführung sowie das Abnehmen der Produkte an Maschinen einschließlich der einfachen Produktkontrolle.

## **§ 4 Akkordlöhne**

**(1)** Akkordlöhne sowie sonstige leistungsbezogene Prämien sind durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs 1 Z 4 und § 100 ArbVG festzusetzen.

Jeder Akkordarbeiter muss aufgrund der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchschnittlichen Leistung einen Verdienst erreichen, der mindestens 20 % über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn liegt.

**(2)** Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage (zB Bedaux, Refa) sind die Bestimmungen des Abs 1 sinngemäß anzuwenden.

**(3)** Ständige Akkordarbeiter, die aushilfsweise im Stundenlohn (Zeitlohn) beschäftigt werden, erhalten hierfür bis zu einem Viertel der wöchentlichen, im Stundenlohn geleisteten Arbeit den Akkorddurchschnittsverdienst ihrer jeweiligen Lohngruppe.

**(4)** Für Reinigungsarbeiten ist der Stundenlohn zu berechnen.

**(5)** Alle kollektivvertraglichen Zuschläge werden vom Durchschnittsakkordverdienst des letzten Lohnrechnungszeitraumes berechnet.

**(6)** Feststehende Akkordsätze müssen durch Ausgang im Betrieb den Arbeitnehmern bekanntgemacht werden.

**(7)** Wird ein Anfänger einer Akkordpartie zugeteilt, ist er entsprechend zu unterweisen. Der Arbeitgeber vergütet der Akkordpartie für die verminderte Verdienstmöglichkeit für zwei Monate 50 %, für zwei weitere Monate 25 % des KV-Lohnes des Anfängers.

## **§ 5 Wirksamkeitsbeginn**

Diese Sonderbestimmungen treten am 1. März 2016 in Kraft. Gleichzeitig verlieren alle früheren Sonderbestimmungen ihre Gültigkeit.

Wien, am 1. März 2016

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

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

# SONDERBESTIMMUNGEN „WELLPAPPE“

## zum Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich

vom 1. März 2016

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

### § 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

**(1) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**(2) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus

Papier und Karton in Österreich, die nach der Lohn-tabelle für Wellpappearbeiter entlohnen.

**(3) Persönlich:** Für alle in den in Abs 2 genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter.

### § 2 Erläuterungen zu den Lohngruppen der Lohn-tabelle für Wellpappearbeiter

Bei der Einstufung der Arbeitnehmer in die Lohngruppen sind folgende Tätigkeitsmerkmale zu beachten:

#### Lohngruppe 1

a) Facharbeiter und Professionisten sowie Arbeitnehmer, die für ihre Tätigkeit Kenntnisse und Erfahrungen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton besitzen und für nachfolgende Tätigkeiten qualifiziert sind und ständig eingesetzt werden.

Selbständiges Einstellen, Überwachen und Bedienen (= Maschinenführer) von Maschinengruppen und Hochleistungsmaschinen wie zB: einseitiger Wellpappemaschine, Printer-Slotter, Faltschachtelklebemaschine, In-line, Flachbettstanze, Roto-stanze, Hochleistungsdruckmaschinen im Offset-, Tief- und Flexodruck; Schlosser, Elektriker, Kesselwärter, selbständige Verpackungsentwickler (Mustermacher), Klischeejustierer, Stanzformenbauer.

b) Diese Lohngruppe umfasst folgende Tätigkeiten in besonderer Qualifikation und Verantwortung:

- Diplomierter Verpackungstechniker (Absolventen des Lehrganges Verpackungstechnik), die in leitender Funktion in der Produktion, Verpackungsentwicklung, Qualitätssicherung oder als Verpackungsberater tätig sind.
- Schichtleiter, die mit der Aufsicht über Produktionsbereiche verantwortlich betraut sind für die Dauer dieser Tätigkeit.

#### Lohngruppe 2

Facharbeiter und Professionisten sowie Arbeitnehmer, die für ihre Tätigkeit theoretische Kenntnisse und längere praktische Erfahrungen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton besitzen.

Selbständiges Einstellen, Überwachen und Bedienen hochwertiger Maschinen und Maschinengruppen oder automatischer Maschinen, zB Klebstoffauftragswerk, Maschinenführer an automatischer Heftmaschine, automatischer Streifenklebemaschine, Bogen-Kaschiermaschine, Klischeeformenvorbereitung, Bedienen von automatischen Farbmischanlagen;Kraftfahrer, Kranfahrer, Staplerfahrer, Sonstige Professionisten.

#### Lohngruppe 3

Arbeitnehmer, die für ihre Tätigkeit theoretische Kenntnisse und Erfahrungen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton besitzen.

Einstellen und Bedienen halbautomatischer Maschinen, zB Streifenklebemaschine, Heftmaschine, Schneidemaschine, Fächerschlitzzmaschine, Stanztiegel, Palettenpresse.

#### Lohngruppe 4

Arbeitnehmer, deren Tätigkeit eine Zweckausbildung oder eine entsprechende Erfahrung in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton erfordert.

Einlegen und Abnehmen an Maschinen und Maschinengruppen sowie Hochleistungsmaschinen sowie Helfer an allen Verarbeitungsmaschinen; Tisch- und Klebearbeiten.

### **Lohngruppe 5**

Ferialarbeiter.

## **§ 3 Einstufung und Beschäftigung**

**(1)** Verpackungsmittelmechaniker und Verpackungstechniker gemäß Verordnung BGBl II 197/2009 werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die ersten zwei Lohngruppen eingestuft.

**(2)** Einstellen bedeutet das Umrüsten einer Maschine für eine neue Arbeit, welches selbstständiges Arbeiten und vollständige Maschinenkenntnisse erfordert.

**(3)** Überwachen umfasst die Kontrolle der Maschine und/oder der daran beschäftigten Mitarbeiter sowie die Kontrolle des Produktionsablaufes und der Produktionsergebnisse hinsichtlich Qualität und Leistung.

**(4)** Bedienen ist die Materialzuführung sowie das Abnehmen der Produkte an Maschinen einschließlich der einfachen Produktkontrolle.

## **§ 4 Akkordlöhne**

**(1)** Akkordlöhne sowie sonstige leistungsbezogene Prämien sind durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs 1 Z 4 und § 100 ArbVG festzusetzen.

Jeder Akkordarbeiter muss aufgrund der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchschnittlichen Leistung einen Verdienst erreichen, der mindestens 20 % über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn liegt.

**(2)** Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage (zB: Bedaux, Refa) sind die Bestimmungen des Abs 1 sinngemäß anzuwenden.

**(3)** Ständige Akkordarbeiter, die aushilfsweise im Stundenlohn (Zeitlohn) beschäftigt werden, erhalten hierfür bis zu einem Viertel der wöchentlichen, im Stundenlohn geleisteten Arbeit den Akkorddurchschnittsverdienst ihrer jeweiligen Lohngruppe.

**(4)** Für Reinigungsarbeiten ist der Stundenlohn zu berechnen.

**(5)** Alle kollektivvertraglichen Zuschläge werden vom Durchschnittsverdienst des letzten Lohnrechnungszeitraumes berechnet.

**(6)** Feststehende Akkordsätze müssen durch Aushang im Betrieb den Arbeitnehmern bekanntgemacht werden.

**(7)** Wird ein Anfänger einer Akkordpartie zugeteilt, ist er entsprechend zu unterweisen. Der Arbeitgeber vergütet der Akkordpartie für die verminderte Verdienstmöglichkeit für zwei Monate 50 %, für zwei weitere Monate 25 % des KV-Lohnes des Anfängers.

## **§ 5 Wirksamkeitsbeginn**

Diese Sonderbestimmungen treten am 1. März 2016 in Kraft. Gleichzeitig verlieren alle früheren Sonderbestimmungen ihre Gültigkeit.

Wien, am 1. März 2016

**FACHVERBAND DER INDUSTRIELLEN HERSTELLER  
VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND KARTON IN ÖSTERREICH  
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

# SONDERBESTIMMUNGEN „BUCHBINDEREI“

## zum Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich

vom 1. März 2016

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

### § 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

**(1) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**(2) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus

Papier und Karton in Österreich, die nach der Lohn-tabelle für Buchbinder entlohnen.

**(3) Persönlich:** Für alle in den in Abs 2 genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter.

### § 2 Erläuterungen zu den Lohngruppen der Lohn-tabelle für Buchbinder

Bei der Einstufung der Arbeitnehmer in die Lohngruppen sind folgende Tätigkeitsmerkmale zu beachten:

#### Lohngruppe 1

- a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit in der Lohngruppe.
- b) Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen von Maschinengruppen; Vorarbeiter, zB Buch- und Broschürenfertigungsstraßen, Kalenderfertigungsstraßen.  
Vorarbeiter sind alle Arbeitnehmer, die einer Arbeitsgruppe vorstehen, für eine einwandfreie Arbeitsweise verantwortlich sind und die richtige Einstellung von Maschinengruppen zu überwachen haben.  
Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen von zwei Maschinen der Lohngruppe 2 b oder von Hochleistungsdruckmaschinen im Offset-, Tief- und Flexodruck.
- c) Diese Lohngruppe umfasst folgende Tätigkeiten in besonderer Qualifikation und Verantwortung:
  - Schichtleiter, die mit der Aufsicht über Produktionsbereiche verantwortlich betraut sind, für die Dauer dieser Tätigkeit.

#### Lohngruppe 2

- a) im 1. Jahr der Berufstätigkeit in der Lohngruppe.
- b) Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen einer hochwertigen Maschine sowie selbständige Behebung von Störungen

zB

- Bucheinhängemaschine
- Deckenmaschine
- Dreimessermaschine
- HF-Schweiß- und Appliziermaschine
- Klebebindeautomat
- Prägeautomat
- Schneidemaschine mit einer Schnittlänge ab 115 cm
- Schutzumschlag-Umlegemaschine
- Fadenheftanlagen mit gekoppelten Heftautomaten.

- c) Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen sonstiger Maschinen sowie selbständige Behebung von Störungen

zB

- Sammelhefter
- Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Bogeneinlaufbreite ab 70 cm
- sonstige motorisch betriebene Schneidemaschinen
- Stanzautomaten
- Zusammentragautomaten für die Buch- und Broschürenfertigung
- Laminier-/Kaschiermaschinen
- Registerschneidautomaten

Sortimentsbuchbinder

Professionisten (zB Elektriker, Mechaniker, gelern-te Kraftfahrer).

### Lohngruppe 3

Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen folgender Maschinen:

Buchrückenrundemaschine

Kapital- und Hinterklebemaschine

Lackiermaschine ab 65 cm Walzenlänge

Schüttelmaschine für Papierformat ab 5400 cm<sup>2</sup>

Zusammentragautomaten für Einzelblätter

Heftautomaten

Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Bogeneinlaufbreite bis 70 cm

Maschinelles Mailing (Kuvertiermaschine)

Bedienen von Druckmaschinen.

Buchbinderische Teilarbeiten von Hand:

Buchblock und Broschüren leimen

Bücher einhängen und anpappen

Broschüren einhängen

Kapitalen und hinterkleben

Decken machen

Landkarten schneiden und nass spannen

Mappen machen

Schnitte machen.

### Lohngruppe 4

Umstellen und Bedienen von hochwertigen Maschinen sowie Behebung kleinerer Störungen

zB

Heftautomaten

Registerschneidemaschinen

Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Bogeneinlaufbreite ab 70 cm

Bedienen von Maschinen der Lohngruppen 1 und 2b. Mailings händisch erstellen.

### Lohngruppe 5

Umstellen und Bedienen von einfachen Maschinen sowie Behebung kleinerer Störungen

zB

Anleim- und Klebemaschinen

Schüttelmaschinen für Papierformat bis 5400 cm<sup>2</sup>

sonstige Falz- und Heftmaschinen

Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Bogeneinlaufbreite bis 70 cm

Bedienen von Maschinen der Lohngruppen 2c und 3

Zusammentragen manuell

Transport- und Lagerarbeiten sowie Tagportiere sind nach Lohngruppe 5b zu entlohnen.

Sonstige Arbeitnehmer werden nach Lohngruppe 5c entlohnt.

## § 3 Akkordlöhne

**(1)** Akkordlöhne (Stückarbeiten) sind einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beiziehung des Betriebsrates festzusetzen. Besteht kein Betriebsrat, ist der Akkordlohn mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Jeder Akkordarbeiter muss aufgrund der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchschnittlichen Leistung einen Verdienst erreichen können, der 20 % über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn liegt.

**(2)** Akkordarbeiter, die ausnahmsweise nach Zeit beschäftigt werden, erhalten bis zu vier Wochen bei entsprechender Arbeitsleistung den um 10 % reduzierten durchschnittlichen Akkordverdienst der letzten 13 Wochen als Zeitlohn; dieser muss mindestens die Höhe des Mindestlohnes der Wochenarbeiter erreichen.

**(3)** Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Basis (zB Bedaux, Refa) sind die Bestimmungen des Abs 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.

## § 4 Allgemeine Bestimmungen

**(1)** Für Tätigkeiten in den Lohngruppen 1 bis 3 sind in erster Linie gelernte Buchbinder heranzuziehen. Graphische Facharbeiter, die einen in der jeweils geltenden Lehrberufsliste enthaltenen graphischen Lehrberuf (auch den Lehrberuf Hochdrucker) erlernt haben und in einem graphischen Lehrberuf beschäftigt werden, sind in die Lohngruppe 1 einzustufen. Bei graphischen Facharbeitern, die ihre Berufsausbildung vor dem 1. April 1984 beendet haben, genügt

statt des Zeugnisses über eine bestandene Lehrabschlussprüfung das positive Zeugnis der letzten Berufsschulklasse.

**(2)** Für Arbeiten, die im Auftrag des Arbeitgebers während der Arbeitszeit außerhalb der Betriebsstätte durchzuführen sind, ist bis zu einem Höchstausmaß von 12 Wochen ein Zuschlag von 12 % vom Gesamtstundenlohn zu bezahlen.

Wird der Arbeitnehmer zu solchen Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit veranlasst, so ist der Überstundenzuschlag vom Gesamtstundenverdienst zu bezahlen. Zusätzlich sind die notwendigen Fahrtkosten eines öffentlichen Verkehrsmittels zu vergüten.

**(3)** Bei wechselnder Beschäftigung erhalten Arbeitnehmer, wenn sie die Tätigkeit einer höheren Lohngruppe verrichten,

- bis zu einer Dauer von der Hälfte der kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit pro Woche den aliquoten Teil des Lohnes der höheren Gruppe;
- ab einer Dauer von mehr als der Hälfte der kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit den höheren Lohn für die ganze Woche.

**(4)** Einstellen bedeutet das Umrüsten für eine neue Arbeit, welches selbständiges Arbeiten und vollständige Maschinenkenntnisse erfordert.

**(5)** Überwachen umfasst die Kontrolle der Maschine und/oder der daran beschäftigten Mitarbeiter sowie die Kontrolle des Produktionsablaufs und der Produktionsergebnisse hinsichtlich Qualität und Leistung.

**(6)** Umstellen ist das Durchführen von geringfügigen Veränderungen der Einstellung für Folgeaufträge bzw das Nachregulieren während des Laufes.

**(7)** Bedienen ist die Materialzuführung sowie das Abnehmen der Produkte an Maschinen einschließlich der einfachen Produktkontrolle.

## § 5 Wirksamkeitsbeginn

Diese Sonderbestimmungen treten am 1. März 2016 in Kraft. Gleichzeitig verlieren alle früheren Sonderbestimmungen ihre Gültigkeit.

Wien, am 1. März 2016

**FACHVERRBAND DER INDUSTRIELLEN HERSTELLER  
VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND KARTON IN ÖSTERREICH**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

# VEREINBARUNG

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

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

## § 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

**(1) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**(2) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich.

**(3) Persönlich:** Für alle in den in Abs 2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblichen Lehrlinge.

## § 2 Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Woche:

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

## § 3 Urlaubszuschuss

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

## § 4 Weihnachtsremuneration

Lehrlinge, die am 1. Dezember im Stand geführt werden, erhalten in der ersten Dezemberwoche eine

Weihnachtsremuneration in der Höhe von 4 1/3 Lehrlingsentschädigungen.

## § 5 Internatskosten

**(1)** Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehr-

ling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

(2) Diese Regelung gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juni 2008 beginnen.

## § 6 Wirksamkeitsbeginn

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

Wien, am 31. Jänner 2017

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

Obmann  
Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Geschäftsführer  
Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender  
Wolfgang Katzian

Geschäftsbereichsleiter  
Karl Dürtscher

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

Wirtschaftsbereichsvorsitzender  
Michael Ritzinger

Wirtschaftsbereichssekretär  
Christian Schuster

# HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG

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

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

## § 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

**(1) Räumlich:**

Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**(2) Fachlich:**

Für alle Betriebe, die dem Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstel-

lung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich unterliegen und als Auftraggeber Heimarbeit vergeben.

**(3) Persönlich:**

Für alle von diesen Betrieben beschäftigten Heimarbeiter.

## § 2 Lohnsätze für Heimarbeiter

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

- a) für Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwarenheimarbeiter ..... € 280,08
- b) für Papierkonfektionsheimarbeiter ..... € 256,53

- c) für Lampenschirmheimarbeiter ..... € 293,96
- d) für Wellpappeheimarbeiter ..... € 288,48

Für eine Stunde gebührt somit der aliquote Anteil.

## § 3 Mindestentgelte

Die Stückentgelte der Heimarbeiter sind aufgrund der in § 2 angeführten Lohnsätze zuzüglich eines Zuschla-

ges von 20 % (zwanzig Prozent), für Lampenschirmheimarbeiter von 10 % (zehn Prozent) zu errechnen.

## § 4 Urlaub

Bezüglich aller den Urlaub betreffenden Fragen sind die einschlägigen Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes zu beachten.

## § 5 Urlaubszuschuss

**(1)** Alle Heimarbeiter erhalten neben dem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

**(2)** Der Urlaubszuschuss beträgt 10% des im Urlaubszeitraum erzielten Bruttoentgeltes.

**(3)** Heimarbeiter, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses.

## § 6 Unkostenzuschlag

Wird die Arbeit (Ware) von den Heimarbeitern beim Auftraggeber abgeholt oder zugestellt, so gebührt ihnen ein 10%iger Unkostenzuschlag auf den erreichten Stücklohn. Dies gilt nur für jene Heimarbeiter,

die nach den Lohnsätzen für Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwarenheimarbeiter und für Wellpappeheimarbeiter entlohnt werden.

## § 7 Krankenentgelt

Ist ein Heimarbeiter durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach Maßgabe der Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes seinen An-

spruch auf das Entgelt unter den Voraussetzungen und in dem Ausmaß als eine solche Leistung für die Betriebsarbeiter durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehen ist.

## § 8 Begünstigungsklausel

Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages bestehende, für den Heimarbeiter günstige-

re Regelungen, werden durch diesen Heimarbeitsgesamtvertrag nicht berührt.

## § 9 Wirksamkeitsbeginn und Außer-Kraft-Treten des bisher geltenden Heimarbeitsgesamtvertrages

Die vorliegende Vereinbarung tritt mit 1. März 2017 in Kraft. Mit Wirksamkeit dieser Vereinbarung tritt der Heimarbeitsgesamtvertrag vom 8. Februar 2016, Re-

gisterzahl HA-GV 1/2016, Katasterzahl IX/41/1, außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

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

Der Obmann  
Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Der Geschäftsführer  
Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende  
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter  
Karl Dürtscher

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

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende  
Michael Ritzinger

Der Wirtschaftsbereichssekretär  
Christian Schuster

# LOHNTABELLE FÜR PAPIERKONFEKTIONSARBEITER

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

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

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

Die in den Lohngruppen genannten Beträge gelten jeweils für die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Teil.

## NACHTSCHICHTZUSCHLAG

Die in der Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten pro 10 Stunden einen Zuschlag von € 35,06. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

## SCHMUTZZULAGE

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage gemäß § 10 Abs 5 des Rahmenkollektivvertrages in der Höhe von maximal € 5,48 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohn­tabelle treten alle früheren Lohn­tabellen außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

# LOHNTABELLE FÜR KARTONAGEN-, ETUI- SOWIE HARTPAPIERWARENARBEITER

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

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

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

Die in den Lohngruppen genannten Beträge gelten jeweils für die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Teil.

## **NACHTSCHICHTZUSCHLAG**

Die in der Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten pro 10 Stunden einen Zuschlag von € 35,06. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

## **SCHMUTZZULAGE**

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage gemäß § 10 Abs 5 des Rahmenkollektivvertrages in der Höhe von maximal € 5,48 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohntabelle treten alle früheren Lohntabellen außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

# LOHNTABELLE FÜR WELLPAPPEARBEITER

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

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

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

Anlagenführer, die nicht im Angestelltenverhältnis stehen, erhalten den Lohn der Gruppe 1a) plus 20 %. Schichtleiter in deren Aufsichtsverantwortung auch die Wellpappeherzeugung fällt, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit den Lohn der Gruppe 1a) plus 25 %. Die in den Lohngruppen genannten Beträge gelten jeweils für die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Teil.

Wien, 31. Jänner 2017

## NACHTSCHICHTZUSCHLAG

Die in der Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten pro 10 Stunden einen Zuschlag von € 35,06. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

## SCHMUTZZULAGE

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage gemäß § 10 Abs 5 des Rahmenkollektivvertrages in der Höhe von maximal € 5,48 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohn­tabelle treten alle früheren Lohn­tabellen außer Kraft.

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

# LOHNTABELLE FÜR BUCHBINDER

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

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

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

Die in den Lohngruppen genannten Beträge gelten jeweils für die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Teil.

## **NACHTSCHICHTZUSCHLAG**

Die in der Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten pro 10 Stunden einen Zuschlag von € 35,06. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

## **SCHMUTZZULAGE**

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in außerordentlichem Maße eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage gemäß § 10 Abs 5 des Rahmenkollektivvertrages in der Höhe von maximal € 5,48 pro 10 Stunden gewährt werden. Für eine Stunde gebührt der aliquote Anteil.

Mit dieser neuen Lohn­tabelle treten alle früheren Lohn­tabellen außer Kraft.

Wien, 31. Jänner 2017

FACHVERBAND PROPAK

GEWERKSCHAFT GPA-DJP

# VEREINBARUNG

## zum KV-Abschluss 1. März 2017

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

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

### § 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

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

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

### § 2 Neufestsetzung der kollektivvertraglichen Stundenlöhne

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

### § 3 Effektivloohnerhöhung

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

## § 4 Erhöhung der Leistungslöhne

- Akkord- und Prämienlöhne werden um 1,4 % (eins Komma vier Prozent) erhöht.
- Dort, wo effektive Stundenlöhne zufolge der Bestimmung des § 3 zweiter Satz um mehr als das un-

ter Abs 1 genannte Ausmaß erhöht werden müssen, sind allfällige Akkordverdienste der gleichen Lohnkategorie im selben Ausmaß zu erhöhen.

## § 5 Nachtschichtzuschlag

Der gemäß § 5 Abs 2 Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich in der jeweils gültigen Lohntabelle festzulegende Nacht-

schichtzuschlag wird in Sätzen zu 10 Stundeneinheiten angegeben. Er beträgt ab 27. Februar 2016 bzw 1. März 2017 € 35,06. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

## § 6 Schmutzzulage

Die gemäß § 10 Abs 5 Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich gebührende in den jeweils gültigen Lohntabellen festzuset-

zende Schmutzzulage wird in Sätzen zu 10 Stundeneinheiten angegeben. Sie beträgt ab 27. Februar 2017 bzw 1. März 2017 € 5,48. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

## § 7 Betriebserfahrungszulage

Die gemäß § 10 Abs 4 Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich gebührende Betriebserfahrungszulage wird um 1,4 % (eins

Komma vier Prozent) erhöht und beträgt ab 27. Februar 2017 bzw 1. März 2017 für Facharbeiter € 9,33 pro Woche und für sonstige Arbeiter € 6,84 pro Woche. Für eine Arbeitsstunde gebührt somit der aliquote Anteil.

## § 8 Begünstigungsklausel

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

## § 9 Rahmenrecht

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

- § 11 Dienstjubiläen wird um folgenden Absatz 4 ergänzt: „(4) Für Dienstjubiläen, die ab dem 1. März

2017 anfallen, werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet. Soweit Karenzen nach den bis zum 28. Februar 2017 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.“

- § 19 Abs 6 Anrechnung von Karenzzeiten wird nach dem 1. Satz wie folgt ergänzt: „Karenzen, die ab dem 1. März 2017 beginnen, werden für die genannten Ansprüche bis zu einem Höchstmaß von insgesamt 30 Monaten angerechnet.“
- Lehrlingsentschädigung gewerbliche Lehrlinge:  
Die Lehrlingsentschädigung für gewerbliche Lehr-

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

## § 10 Wirksamkeitsbeginn der Lohnvereinbarung und Geltungsdauer der Lohntabellen

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

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

Wien, am 31. Jänner 2017

FACHVERBAND DER INDUSTRIELLEN HERSTELLER VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND KARTON IN ÖSTERREICH	
Obmann Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER	Geschäftsführer Mag. Martin WIDERMANN
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	
Vorsitzender Wolfgang Katzian	Geschäftsbereichsleiter Karl Dürtscher
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung	
Wirtschaftsbereichsvorsitzender Michael Ritzinger	Wirtschaftsbereichssekretär Christian Schuster

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



# mitmachen – mitreden – mitbestimmen



**Interessengemeinschaften** der GPA-djp 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 (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

[www.gpa-djp.at/interesse](http://www.gpa-djp.at/interesse)

## Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

**IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

**IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten

**IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

**IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

**IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

**IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

**IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

**IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

## Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL     IG FLEX     IG SOCIAL     IG EDUCATION     IG MIGRATION  
 IG EXTERNAL     IG IT     IG POINT-OF-SALE

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau     Herr    Titel .....

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

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung ..... Betrieb .....

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....

Datum/Unterschrift

# Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
service@gpa-djp.at

**Regionalgeschäftsstelle Wien**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

**Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

**Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

**Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

**Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

**Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

**Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

**Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6901 Bregenz, Reutegasse 11

**Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)



# Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

**Herausgeber:** Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 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.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300  
[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at) - eMail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)