RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG, ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE und GEHALTSORDNUNG

FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE

in der für den Fachverband der

P A P I E R I N D U S T R I E

geltenden Fassung

Ausgabe: 1. Mai 2026

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie,
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

Inhaltsverzeichnis

Seite

Rahmenkollektivvertrag 6-43

Urlaubsanspruch bei vollkontinuierlicher Arbeitsweise – KV vom 19.6.1986 14

Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit 53

Empfehlung betreffend Frühwarnsystem……... 53

Kollektivvertrag über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe 55

Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen 58

Zusatzkollektivvertrag für die Entsendung zu Auslandsdienstreisen 60

Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Papierindustrie 68

Zusatzkollektivvertrag über die Einführung der vollkontinuierlichen Betriebsweise in Papierfabriken 75

Zusatzkollektivvertrag Pensionskasse……77

Gehaltsordnung 81

Kollektivvertrag Ist- und Mindestgehalts-Erhöhung 1.5.2026 82

Rahmenkollektivvertrag
für Angestellte der Industrie

vom 1. November 1991

in der Fassung vom 1. Mai 2026

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1. Vertragschließende …… 6
§ 2. Geltungsbereich …… 6
§ 3. Geltungsdauer …… 6
§ 4. Normalarbeitszeit …… 7
§ 4 a. Mehrarbeit im Durchfahrbetrieb …… 9
§ 4 b. Altersteilzeit …….. 10
§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit …… 11
§ 6. Nachtarbeit ……. 17
§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung ……. 17
§ 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit……..… 18
§ 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen …… 19
§ 9 a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253 b des ASVG ……..……. 19
§ 9 b. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23 a AngG) …….. 20
§ 9 c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten …….. 21
§ 9 d. Wechsel in das System der „Abfertigung Neu“ ……. 21
§ 10. Gehaltszahlung im Todesfall ……. 21
§ 10 a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung …… 22
§ 11. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt) …….. 22
§ 12. 14. Monatsgehalt ……. 23
§ 12 a. Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte …….. 24
§ 12 b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes …….. 25
§ 12 c. Urlaubsentgelt ……. 26
§ 13. Behaltepflicht ……. 26
§ 13 a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen …….. 26
§ 14. Diensterfindungen ……. 26
§ 14 a. Verbesserungsvorschläge ……. 27
§ 14 b. Ausbildungskosten ……. 27
§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen ……. 27
Einreihung, Dienstzettel Abs. 1, 2 und 2 26
Verwendungsgruppenjahre Abs. 3 bis 9 27
Vorrückung in eine höhere Mindestgehaltsstufe Abs. 10 27
Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe Abs. 11 und 11a 27
Gehaltserhöhung bei Erreichung der Höchstzahl der VwGr.Jahre Abs.12 28
§ 15 a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte …. 29
§ 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt ……. 29
§ 16 a. Ein- bzw. Austritt …… 29
§ 17. Bezüge der Aufsichtsorgane …… 29
§ 18. Lehrlinge, Lehrlingsprämie, Integrative Berufsausbildung ……. 30
§ 18 a. Praktikanten …… 31
§ 19. Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter ……. 33
§ 19 a. Telearbeit …… 40
§ 19 b. Brille für Bildschirmarbeit …… 40

§ 19 c. Dienstjubiläen …… 40
§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen ……. 41
§ 21. Einstellungsbeschränkungen …… 41
§ 22. Fachverbandsverhandlungen …… 42
§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten …… 42
§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel …… 42
Bildungskarenz …… 43
Pauschalentlohnungsvereinbarungen..... 44
Gemeinsame Erklärung zur Aus- und Weiterbildung …….. 44
Gemeinsame Erklärung zu überlassenen Arbeitskräften …… 45
Erläuterungen (Anmerkungen 1 bis 5) …….. 46
Dienstzettel ……. 49
Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages …….. 51
Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit ……... 53
Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45 a AMFG) …… 53
Empfehlung betreffend Präventivzeiten ……..... 54

§ 1. Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt
räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Papierindustrie;

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

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:
a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) für Pflichtpraktikanten und Volontäre; Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18 a. Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden;

c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsangestellte der Molkereien.

§ 3. Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. November 1991 in Kraft.

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum von 1. November 1984 bis 31. Oktober 1991 zwischen den abschlussberechtigten Partnern vereinbart wurden.

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

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 19 Abs. 3) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs. 1 lit. d und e getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe des Lehrlingseinkommens für Lehrlinge (§ 18) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(6) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne der Abs. 3 und 5 ist unternehmerseits die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, zuständig. Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne des Abs. 4 sind unternehmerseits die einzelnen Fachverbände zuständig.

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

§ 4. Normalarbeitszeit*

(1) Vorbehaltlich der Regelung in Absatz 1a beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich der Pausen 38 Stunden. In Betrieben, in denen für die ArbeiterInnen über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(1a) Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmer, die im Durchfahrbetrieb in vollkontiniuerlicher Arbeitsweise beschäftigt sind, 36 Stunden.
Unter einem Durchfahrbetrieb im Sinne dieses Kollektivvertrages wird jene Arbeitsweise verstanden, bei der grundsätzlich werk-, sonn- und feiertags durchlaufend nach einem Schichtplan im vollkontinuierlichen Wechselschichtbetrieb gearbeitet wird.

(1b) In Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, in denen im Durchfahrbetrieb im obigen Sinn am 1.1.1999 eine Normalarbeitszeit von mehr als 36 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt vorgesehen ist, müssen die Verhandlungen über die Einführung der 36 Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb bis zum 31.12.2001 abgeschlossen sein und muss diese mit 1.1.2002 in Kraft treten. Sollte aus betrieblichen Gründen eine zusätzliche Übergangsfrist erforderlich sein, ist die Zustimmung des Betriebsrats notwendig. Die Übergangsfrist beträgt maximal 6 Monate. In der Pappenindustrie beträgt diese Übergangsfrist maximal 12 Monate.

(1c) Im Sinne des § 12 AZG beträgt die ununterbrochene Ruhezeit für Arbeitnehmer mindestens 10 Stunden.

(2)* Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.
Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4 a nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

---

* Gilt ab 1. Mai 1987, in der Pappen- und Holzschliffindustrie ab 1. Jänner 1988, die Bestimmungen über die vollkontinuierliche Arbeitsweise gelten ab 1. Jänner 1999.
* Gilt ab 1. November 1994.

Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.
Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs. 3 unberührt.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.
Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Der Antritt bedarf lediglich der vorherigen Mitteilung an den Arbeitgeber. Ist die Konsumation des Zeitausgleiches aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden.
Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.
Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu bezahlen.

(4) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs. 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 36 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Angestellten zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.
Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 3 erfolgt.
Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltsteile (z. B. Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.
Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund sowie Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde.

(5) Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung 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 innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.
Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtwirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung mittels eingeschriebenen Briefes an die Kollektivvertragspartner übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.
Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.
Soweit nicht Gründe im Sinne des § 20 AZG vorliegen, bedarf eine Arbeitsleistung an im Schichtplan festgelegten Freizeittagen der Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers und, soweit es sich nicht um den Tausch von Schichten handelt, der Zustimmung des Betriebsrates.
Die Ansprüche nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

(6) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(7) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs. 1 bis 5 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs. 6 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

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

(9) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Frühschluss oder ein erst nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen, die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

(10) Die Verteilung der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum, die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.
Im Sinne des § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

§ 4 a. Mehrarbeit im Durchfahrbetrieb*

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchfahrbetrieb gemäß § 4 Abs.1a (bei bisher 38 Stunden Normalarbeitszeit 2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit.
Diese Mehrarbeit ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.
Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs.2 bis 5.
Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

* Gilt ab 1. Jänner 1999.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des § 5 Abs.3, 5, 6, 7, 8 oder aufgrund von betrieblichen Regelungen ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4a, sondern als Überstunde. Durch diese 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 durch das Gesetz zulässig ist.
Die Bestimmungen über die zuschlagsfreie Mehrarbeit gelten bis 31.12.2001.
Ab 1.1.2002 erfolgt eine Abgeltung von Mehrarbeit in Form von Zeitausgleich im Ausmaß 1:1. Sofern eine Abgeltung in Form von Zeitausgleich vom Arbeitgeber nicht innerhalb von 6 Monaten ab Ende des Monats, in dem die Leistung erfolgte, für den Arbeitnehmer zumutbar angeboten wird, ist diese Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 50 % in Zeit oder Geld zu vergüten.

§ 4 b. Altersteilzeit

Die Kollektivvertragsparteien begrüßen die gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit als Instrument zur Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit und als Beitrag zur Beschäftigungssicherung älterer ArbeitnehmerInnen.
Die Unternehmen stimmen zu, sofern die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen, dem Wunsch des Antragstellers nach einer Altersteilzeitvereinbarung zu entsprechen.

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AlVG oder § 37b AMSG (beide i.d.Fg. BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbart haben.

(2a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

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

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

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

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

(f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

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

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

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

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

(a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

(b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

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

Protokollanmerkung: Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4 b aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden.

§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit*

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs.1 und Abs.1a) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die zuschlagsfreie Mehrarbeit im Durchfahrbetrieb gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen

* Gilt ab 1. Jänner 1999.

Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

(1a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4 a überschritten wird.

(2) In jenen Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, in denen gemäß § 4 Abs.1 die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden beträgt bzw. im Durchfahrbetrieb die Übergangsregelung gemäß § 4 Abs.1b zur Anwendung kommt, beträgt der Stundenteiler für die Überstundenvergütung, die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für die Vergütung einer zuschlagsfreien Mehrarbeitsstunde gemäß § 4a 1/142 des Monatsgehalts. Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 165 zu teilen.
Bei Arbeitnehmern, deren durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs.1a 36 Stunden beträgt, ist für die Überstundenvergütung, für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit als Stundenteiler 1/134 des Monatsgehalts heranzuziehen. Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 156 zu teilen.
Für Betriebe bzw. Betriebsabteilungen, die nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die 36 Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb (§ 4 Abs.1b) einführen, gilt für die Berechnung der Überstundenvergütung, der Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ebenfalls der Stundenteiler 134 bzw. für die Berechnung der Normalarbeitsstunde der Stundenteiler 156.
Wird nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die 36 Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb (§ 4 Abs.1b) etappenweise eingeführt, so ist der Stundenteiler entsprechend anzupassen.
Verwenden Betriebe, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrags die 36 Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb bereits eingeführt haben, einen für den Betrieb günstigeren Stundenteiler, so ist dieser bis 31.12.2001 aufrecht.

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

(3a) Ab dem 1.1.2020 gilt folgende Regelung: Für Überstunden ab der 11. Arbeitsstunde an einem Tag gebührt, soweit nicht ohnehin Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstunden-arbeit nach der 50. Wochenstunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.), ein Zuschlag von 100 Prozent. Ausgenommen davon sind Angestellte, mit denen gleitende Arbeitszeit im Rahmen einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung vereinbart wurde.
Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent.

(3b) Wurde die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Angestellte den Verbrauch der Zeitguthaben fest, er hat sich aber um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann der Angestellte mit einer Vorankündigungszeit von 4 Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu 5 Arbeitstage bzw. 5 Schichten einseitig festlegen, sofern keine nachweisbaren schwerwiegenden betrieblichen Interessen einer einseitigen Konsumation des Zeitguthabens durch den Angestellten entgegenstehen.

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

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 150 Prozent. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die ArbeiterInnen vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsgehalt für jede Arbeitsstunde bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden 1/142 bzw. von 36 Stunden 1/134 (§ 5 Abs.2) des Monatsgehalts. *
Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs. 9 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.
Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs. 9 zweiter Satz nach der für die ArbeiterInnen geltenden Regelung richtet, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung. Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 Prozent Zuschlag.

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

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

(10) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.

(11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs. 2 als auch nach Abs. 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neueingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(12) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, daß sie der durchschnittlich

* Gilt ab 1. Mai 1987, in der Pappen- und Holzschliffindustrie ab 1. Jänner 1988.
* Gilt ab 1. Mai 1987, in der Pappen- und Holzschliffindustrie ab 1. Jänner 1988.
* Siehe Anmerkung 1 zu § 5 Abs.6, Seite 46

geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.
Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 19. Juni 1986

Artikel III
Urlaubsanspruch bei vollkontinuierlicher Arbeitsweise

Änderung des Kollektivvertrages vom 19. Juni 1986

Die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise ist wie folgt vorzunehmen:

a) Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage; Arbeitstage sind jene Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage –, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist; demgemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Anderseits gelten schichtfreie Werktage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage.

Der Urlaubsanspruch jener Arbeitnehmer, die in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen im Durchfahrbetrieb gemäß § 4 Abs.1b beschäftigt sind, beträgt bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden 29 bzw. 35 Arbeitstage, bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden bzw. wo gemäß § 4 Abs. 1b ab 1. 1. 1999 36 Stunden pro Woche eingeführt werden 28 bzw. 32 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaften des Urlaubsgesetzes.
Wird nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die 36 Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb (§ 4 Abs.1b) etappenweise eingeführt, so ist der Urlaubsanspruch entsprechend anzupassen.
Haben Betriebe, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages die 36 Stunden-Woche bereits eingeführt haben, einen kürzeren Urlaubsanspruch für die im Durchfahrbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer vereinbart, so bleibt dieser bis 31.12.2001 aufrecht.

Artikel IV
Gehaltsausgleich

(1) Der tatsächliche Monatsgehalt bzw. die monatliche Lehrlingsentschädigung bleibt für die Arbeitnehmer jener Betriebe unverändert, die gemäß § 4 Abs.1b nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags einen Durchfahrbetrieb mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 36 Stunden einführen. Dieselbe Regelung gilt für den Fall einer etappenweise Einführung der 36 Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb. Ein darüber hinausgehender Ausgleich bei Zulagen und Zuschlägen (z.B. bei Schicht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen) erfolgt nicht. In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltsbestandteile, wie Zulagen, Zuschläge etc. bleiben unverändert.

(2) Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normal-arbeitszeit bei Einführung der 36 Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb gemäß § 4 Abs.1b (bei bisher 38 Stunden Normalarbeitszeit 2 Stunden pro Woche) § 4a. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a aufgrund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs.2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

(3) Ein betrieblich vereinbarter Gehaltsausgleich in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages eine durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 36 Stunden für Arbeitnehmer im Durchfahrbetrieb eingeführt haben, bleibt unberührt.

(4) Vereinbarungen über Provisionen bleiben unberührt.

(5) Vereinbarungen über variable Prämien: Vereinbarungen über variable Prämien, das sind Prämien, deren Ausmaß von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängig ist und die neben dem Zeitlohn gewährt werden, bleiben unberührt. Sie sind nur in jenen Fällen, in denen bei gleichbleibender wöchentlicher Leistung wegen der eintretenden Verkürzung der Arbeitszeit eine Minderung des Prämienverdienstes eintreten würde, zu modifizieren. Produktionsabhängige Prämien sind dann zu modifizieren, wenn durch die Arbeitszeitverkürzung eine Produktionsminderung eintritt.

(6) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst. In jenen Fällen, wo keine einvernehmliche Regelung einer Verkürzung der Arbeitszeit zustande kommt oder sich eine solche Verkürzung nicht aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ergibt, ist der Monatsbezug der Teilzeitbeschäftigten um 5,26 Prozent zu erhöhen.

Artikel V
Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1999 in Kraft.

Artikel VI
Einführungsbestimmungen

Die Neufestlegung der Normalarbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 4 Abs. 10 des Rahmenkollektivvertrages vorzunehmen. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages betreffend Arbeitszeitverkürzung stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 38 bzw. 36 Stunden (§ 4 Abs. 1, 1a und 1b) sowie durch den Gehaltsausgleich gemäß Art. IV abgegolten.

Wien, am 4. Dezember 1998

FACHVERBAND DER PAPIERINDUSTRIE

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

§ 6. Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG ..... 3 Tage
b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Tage
c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin…….. 2 Tage
d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern bzw. eines Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG ..... 1 Tag
e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) bzw. des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin) im Sinne des EPG ..... 3 Tage
f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 3 Tage
g) beim Tod eines Kindes bzw. Elternteiles ..... 3 Tage
h) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, eines Elternteils oder Kindes des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin) im Sinne des EPG und Großeltern, die mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebten……...3 Tage
   lebte der Verstorbene mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt..... 1 Tag
i) beim Tod von Enkelkindern, Geschwistern der Ehegatten (der Lebensgefährten), Ehegatten (Lebensgefährten) der Geschwister, Geschwister der Eltern, Kindern der Geschwister, die mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebten…….. 3 Tage
   lebte der Verstorbene mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt..... 1 Tag

(2) In den Fällen des Abs. 1 lit. a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs. 1 lit. d gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des Angestellten fällt.

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit. i keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. e bis h sind dem Dienstnehmer nur noch die restlichen Tage des obengenannten Freizeitanspruches freizugeben,

allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit. e, f und i genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.*

(6) Als Lebensgefährte (Lebensgefährtin) im Sinne des § 7 dieses Kollektivvertrags ist der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin anzusehen, sofern die Lebensgemeinschaft (z.B. mittels Meldezettel) nachweislich bereits 5 Jahre bestanden hat und kein Ehepartner (keine Ehepartnerin) oder kein eingetragener Partner (eingetragene Partnerin) im Sinne des EPG vorhanden ist.

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

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

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

(3)** Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl. 1985/292 idgF.) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.
Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen.
Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.
Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

(4)*** HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff. Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl. 512/94 sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

* Siehe Anmerkung 2 zu § 7, Seite 46.
** Fassung gilt ab 1.1.2000.
*** Gilt ab 1.11.1994.

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

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

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

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

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

§ 9 a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253 b des ASVG

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

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser fünfjährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung auf Grund des § 20 Abs. 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

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

vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

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

Für nach dem 30.4.2017 begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre sowie ausgesprochene Kündigungen gilt: Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG, die nach dem 30.4.2017 enden, sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer zur Gänze anzurechnen.
Anmerkung: Bis zum 30.4.2017 gilt folgende Regelung: Für nach dem 30.4.2005 begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre sowie ausgesprochene Kündigungen gilt: Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.

Für Karenzen, die nach dem 30.4.2017 enden, gilt: Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzungen der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs.3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des vorigen Absatzes zur Gänze angerechnet. Diese Anrechnung gilt für Arbeitnehmer(innen), die nicht in den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) fallen.
Anmerkung: Für Karenzen bis zum 30.4.2017 gilt folgende Regelung: Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzungen der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs.3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des vorigen Absatzes im Ausmaß von jeweils 10 Monaten je Karenz, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten, angerechnet. Diese Anrechnung gilt für Arbeitnehmer(innen), die nicht in den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) fallen.

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

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

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

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

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.5.2004 enden.

* Siehe auch § 15 Abs. 8 (Anrechnung als Verwendungsgruppenjahr), sowie § 19c Abs. 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen).

§ 9 c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) werden für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 2 AngG zur Gänze angerechnet.

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen die ab 1.12.1998 ausgesprochen werden.

§ 9 d. Wechsel in das System der „Abfertigung Neu“

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

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

§ 10. Gehaltszahlung im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.
Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

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

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

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den Abs. 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 5 oder 6, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch

in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis 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 bzw. dem eingetragenen Partner oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(6) Ist ein Ehegatte oder eine Ehegattin bzw. ein eingetragener Partner oder eine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs. 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch von der halben Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende Ehegatte oder Ehegattin bzw. der überlebende Partner oder Partnerin im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltberechtigt war oder nicht.
Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.
Dem Ehegatten (der Ehegattin) bzw. dem eingetragenen Partner (der eingetragenen Partnerin) im Sinne der Absätze 5 und 6 ist der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin gleichzusetzen, sofern die Lebensgemeinschaft (z.B. mittels Meldezettel) nachweislich bereits 5 Jahre bestanden hat und kein Ehepartner bzw. keine Ehepartnerin und kein eingetragener Partner bzw. keine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG vorhanden ist.

§ 10 a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

Für die Berücksichtigung von Zeiten als ArbeiterIn oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23.2.1979, BGBl. Nr. 107/79, sowie die darin enthaltene Abänderung des Angestelltengesetzes.
Der § 10 a in der bis zum 31.10.1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch auf Grund der §§ 9, 9 a und 9 b Abs. 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 10 a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.[**]

§ 11. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)[*]

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

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

[**] Siehe Anmerkung 3 zu § 10 a, Seite 47.
[*] Siehe auch Protokoll vom 18.9.1995, Seite 39.

(Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar (Fassung gilt ab 1.1.1991).**

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

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

§ 12. 14. Monatsgehalt***

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal im Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe des monatlichen Lehrlingseinkommens. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil des monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar (Fassung gilt ab 1.1.1991).**

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.
Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung des Lehrlingseinkommens im Monat der Auszahlung zu berechnen.
Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs. 1) bei Antritt eines weiteren Urlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von dem im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingseinkommens) gebührenden Lehrlingseinkommen, anderseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

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

** Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.
*** Siehe auch Protokoll vom 18.9.1995, Seite 39.

Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

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

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

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

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

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass an Stelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs. 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

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

(3) Wird das Dienstverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes beendet oder innerhalb von 5 Jahren (bis 31.10.1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung „alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:
Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten

Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.*
Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.
Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.
Abs. 3 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.
Abs. 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1997).
Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1989.
Die Ausdehnung auf fünf Jahre im Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1990.

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

Anmerkung zur Abfertigungsberechnung nach § 12a Abs.3 AngKV: Wir weisen darauf hin, dass diese Abfertigungsberechnung nur dann zur Anwendung kommt, wenn die Anwendung von § 14 Abs.3 AVRAG keine für den Angestellten höhere Abfertigung ergibt. Aufgrund der möglichen Anwendbarkeit beider Regelungen ist ein Günstigkeitsvergleich durchzuführen und die für den Angestellten bessere Regelung für die Abfertigungsberechnung anzuwenden.

§ 12 b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (z. B. Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund von Zusatzkollektivverträgen für die Angestellten gewährte Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten auf Grund eines Kollektivvertrages oder einer auf Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen. Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltsteile mit dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

* Berechnungsbeispiel zu § 12 a Abs.3 siehe Anmerkung 4, Seite 48.

§ 12 c. Urlaubsentgelt

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs. 2 zweiter Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen.
Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuscheiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (1.11.1981) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw. 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden.
Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

§ 13. Behaltepflicht

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

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

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Landesexekutive der Gewerkschaft der Privatangestellten kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

§ 13 a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.
Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen. § 13 a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.10.1995 beginnen.

§ 14. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist

der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 14 a. Verbesserungsvorschläge

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

§ 14 b. Ausbildungskosten

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

§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 19 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

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

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

(3) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.
In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der Angestellte unter Anwendung der Umstufungsregel des § 15 Abs. 11 in die Verwendungsgruppe II umgestuft. Erfolgt diese Umstufung nach Vollendung des 4. Verwendungsgruppenjahres in der Verwendungsgruppe I, bleibt der bisherige Vorrückungsstichtag durch die Umstufung in die Verwendungsgruppe II unberührt.
In den Verwendungsgruppen II bis Va und M I bis M III, M IV sind 6 Gehaltsstufen (5 Biennien) vorgesehen, in Verwendungsgruppe VI 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).
Ab Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages wird eine Verwendungsgruppe IVa und Va eingeführt.

(4) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes

* Siehe Anmerkung 5 zu § 15 Abs.2, Seite 49.

verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

(5) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterIn sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein Angestellter ab dem 1.1.1971 von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wurde bzw. wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs. 9 nicht anzuwenden.

(6) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

(6a) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze (4) und (9) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten. (Gilt für alle ab 1. November 1999 vorzunehmenden Einstufungen.)

(7) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl. Nr. 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl. 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. Jänner 1992 nach Maßgabe des § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.

(8) Für Karenzen bis zum 30.4.2018 gilt: Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gemäß §§ 15-15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG werden bis zum Höchstausmaß von 16 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet.

Für Karenzen, die nach dem 30.4.2018 beginnen, gilt: Karenzurlaube innerhalb des Dienstver-hältnisses gemäß §§ 15-15i MSchG sowie §§ 2 VKG sind zur Gänze als Verwendungsgruppenjahr anzurechnen.

(9) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.
Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

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

(11) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.
Bei Angestellten, deren tatsächlicher Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter

Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen das tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe anzuwenden.
Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

(11 a) Die Bestimmungen des Abs. 11 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.

(12) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

§ 15 a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

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

§ 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes entspricht; ist dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

(2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.

§ 16 a. Ein- bzw. Austritt

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

§ 17. Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder

tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien wie folgt übersteigen:
Aufseher um..... 15 Prozent
Meister und Montageleiter um..... 20 Prozent
Obermeister um..... 25 Prozent
Der Bezug der Meister, Montageleiter und Obermeister muss mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten ArbeiterInnen erreichen.

§ 18. Lehrlinge, Lehrlingsprämie, Integrative Berufsausbildung

a) Für Lehrlinge, die nach dem 30.4.2019 in ein Lehrverhältnis eintreten, beträgt das monatliche Lehrlingseinkommen im Sinne des § 2 Abs. 1 ab 1. Mai 2026 [1)] im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 1.247,78	€ 1.375,99
2. Lehrjahr	€ 1.559,73	€ 1.687,93
3. Lehrjahr	€ 1.715,69	€ 1.799,81
4. Lehrjahr	€ 2.355,19	€ 2.355,19

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach bestandener Reifeprüfung oder nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung in einem anderen Lehrberuf beginnt.
Anmerkung zu 1): Bei negativer EBIT-Quote bis zu 10 Prozent bezogen auf den Umsatz und in der Pappenindustrie treten die Lehrlingseinkommen ab dem 1.9.2026, bei negativer EBIT-Quote von mehr als 10 Prozent bezogen auf den Umsatz treten die Lehrlingseinkommen ab dem 1.11.2026 in Kraft.

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

c) Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.
Der Anspruch auf die Prämie besteht nur so lange, als Lehrbetriebe nach der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009 gefördert werden. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

d) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.
(Gilt für Internatsaufenthalte, die für die Papierindustrie frühestens am 1. November 1991 enden. Bis zum angeführten Zeitpunkt hatten 70 % der Internatskosten zu verbleiben.)

e) Lehrlinge haben für die Dauer des Berufsschulbesuchs Anspruch auf die wöchentliche Erstattung der Heimfahrtkosten je einer Hin-/Rückfahrt für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

f) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr solange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

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

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

§ 18 d gilt sinngemäß für jene ArbeitnehmerInnen, die eine integrative Berufsausbildung absolvieren.

§ 18 a. Praktikanten

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

2. Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw. II).

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

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

§ 19. Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

(**Anmerkung**: Für den Fachverband der Papierindustrie wurden die Verwendungsgruppenbeispiele durch den Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 ergänzt, siehe Seite 72.)

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Industriegruppen übliche

Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die in § 22 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Im Zweifel ist die Auslegung des Begriffes "Großbetrieb" im Sinne der Verwendungsgruppe VI Fachverbandsverhandlungen vorbehalten.

(3) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in eigenen Gehaltsordnungen festgelegt.

Der nachstehend angeführte Begriff „technische Angestellte" umfasst Angestellte mit technischen und technologischen Aufgaben.

Verwendungsgruppe I

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

Kaufmännische, administrative und technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Hilfs- und Servicekräfte in kaufmännischen und technischen Bereichen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.
Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollendung des sechsten Verwendungsgruppen-jahres.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:
Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Infodesk),

qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in kaufmännischen und technischen Bereichen,

qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch einfache Buchungsarbeiten durchführen,

Tätigkeiten in der Datenerfassung einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

technische ZeichnerInnen,

QualitätsprüferInnen,

LaborantInnen je nach Aufgabenbereich.

Verwendungsgruppe III

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:
Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

Assistenzaufgaben,

Bürokräfte bzw. SachbearbeiterInnen,

Personalverrechnung,

TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,

Helpdesk-MitarbeiterInnen mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,

MagazineurInnen,

Programmiertätigkeiten und Netzwerkadministration,

VertriebsmitarbeiterInnen mit besonderen Fachkenntnissen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:
Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

technische ZeichnerInnen,

TechnikerInnen (insbesondere Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),

Arbeitsvorbereitung,

Produktionsplanung,

Qualitätsprüfung (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen,

LaborantInnen je nach Aufgabenbereich.

Verwendungsgruppe IV

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

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:
Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

Assistenzaufgaben, zu denen auch die selbständige Ausführung von schwierigen SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten gehören,

selbständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern auch BilanzbuchhalterInnen),

ControllerInnen und RevisorInnen,

selbständige IT-SpezialistInnen (z.B. ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung) und Netzwerkadministration,

kaufmännische SachbearbeiterInnen und kaufmännische FachexpertInnen,

AuditorInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:
Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

TechnikerInnen (insbesondere Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),

technische SachbearbeiterInnen und technische FachexpertInnen,

selbständige Arbeitsvorbereitung,

selbständige Produktionsplanung,

EntwicklungstechnikerInnen,

Sicherheitsfachkräfte,

ChemotechnikerInnen,

BetriebsassistentInnen.

Verwendungsgruppe IVa

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

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

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.
Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung und Unterweisung von größeren Angestelltengruppen (über 5 Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen), beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:
Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

Bilanzbuchhaltung,

Leitung Finanz- und Rechnungswesen oder Leitung Controlling,

StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,

Leitung Personalabteilung/Human Resources,

Leitung Einkauf oder Angestellte im Einkauf, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien beauftragt sind,

Leitung Verkauf oder Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von bedeutenden Geschäften für das Unternehmen beauftragt sind,

IT-Leitung mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie,

selbständige IT-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung, einschließlich der IT-Organisationsentwicklung,

SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,

BetriebsärztInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:
Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

FachexpertInnen für besondere Entwicklungsaufgaben,

VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen,

Sicherheitsfachkräfte,

BetriebsassistentInnen,

OberwerkführerInnen,

Selbständige ChemikerInnen,

BetriebsingenieurInnen.

Verwendungsgruppe Va

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

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

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.
Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:
Im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale:

GeschäftsführerInnen, soweit sie eingestuft werden,

LeiterInnen der gesamten IT in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung,

BetriebsleiterInnen in Großbetrieben,

ChefingenieurInnen in Großbetrieben,

ChefkonstrukteurInnen in Großbetrieben,

Leitende ChemikerInnen in Großbetrieben,

GRUPPE MEISTER

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister.

Verwendungsgruppe M II

Meister

ohne abgeschlossene Fachschule	mit abgeschlossener Fachschule oder der Tätigkeit entsprechender abgeschlossener fach-einschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung

Fachschulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen oder Meisterschulen bzw. Meisterausbildung.
Zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 in der jeweils geltenden Fassung: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen.
Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung.
Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss nachzuweisen.
Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse oder Meisterkurse als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:
Es muss sich um Werkmeisterkurse oder Meisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern oder vergleichbarer Ausbildungs-einrichtungen (z.B. Ausbildungszentrum Steyrermühl, Papierzentrum Gernsbach oder Kraftwerksschule Essen) handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

Verwendungsgruppe M III

ObermeisterIn,

WerkführerIn in Feinpapierfabriken,

WerkführerIn, wenn diese gleichzeitig die Stelle eines Schleifereiwerkführers innehaben,

WerkführerIn in Zellstoff- und Papierfabriken, wenn ihnen mehr als eine Zellstoffentwässerungsmaschine oder mehr als eine Papiermaschine oder mindestens eine Zellstoffentwässerungs- und eine Papiermaschine unterstehen.

§ 19 a. Telearbeit

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

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

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

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

§ 19 b. Brille für Bildschirmarbeit

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

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.
Diese Regelung gilt für ab dem 1. Jänner 1991 anzuschaffende Brillen.

§ 19 c. Dienstjubiläen

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt
zum 25jährigen Dienstjubiläum..... 1 Monatsgehalt
zum 30jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatsgehalt
zum 35jährigen Dienstjubiläum ..... 2 Monatsgehälter

zum 40jährigen Dienstjubiläum ..... 3 Monatsgehälter
als Jubiläumsgeld.

Übergangsbestimmung:
In jenen Fällen, in denen bisher nach 30 Dienstjahren kein Jubiläumsgeld, nach 35 Dienstjahren jedoch ein über 2 Monatsgehälter hinausgehendes Jubiläumsgeld betrieblich vorgesehen ist, ist nach 30 Dienstjahren als Jubiläumsgeld 1 Monatsgehalt auszubezahlen. Diese Auszahlung kann auf den nach 35 Dienstjahren betrieblich vorgesehenen, 2 Monatsgehälter übersteigenden Teil des Jubiläumsgeldes angerechnet werden.

(2) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.
Übergangsbestimmung:
Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. November 1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

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

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

(c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1. November 1995 und 1. November 1998, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31. März 1999 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde.

(d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1. November 1995, besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.

(e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages, kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumsstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.

(f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne von § 9b Abs.1, die nach dem 30.4.2017 enden, werden für Dienstjubiläen, die nach dem 30.4.2017 anfallen, zur Gänze angerechnet.
Anmerkung: Bis zum 30.4.2017 gilt folgende Regelung: Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne von § 9b Abs.1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 30.4.2005 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.

(5) Alternativ zum Geldanspruch können maximal die zwei letzten Dienstjubiläen in Zeitguthaben umgewandelt werden. Voraussetzung für eine Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung (Rahmenvereinbarung) bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat das Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer. Die Umwandlung kann bei Vorliegen einer Rahmenvereinbarung nur durch Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung. Das Zeitguthaben kann nur im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer und entweder durch die Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (z.B. bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Für die Berechnung des Gehaltsanspruchs für eine Stunde Zeitguthaben ist der Monatsgehalt bei Vollzeitbeschäftigten durch 165 (38 Stunden Woche) bzw. 156 (36 Stunden Woche) zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Monatsgehalt durch die Zahl der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitsstunden multipliziert mit 4,33 zu dividieren.

§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

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

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 21. Einstellungsbeschränkungen

(1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(2) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

(3) Im übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:
Betriebe mit weniger als 10 Angestellten ..... kein Volontär
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten ..... 1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten ..... 2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten 3 Prozent der Angestelltenzahl.

§ 22. Fachverbandsverhandlungen

(1) Um den in den einzelnen Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessektion Industrie und der Zentrale der Sektion Industrie und Gewerbe des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen.
Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen 3 Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.

c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.

d) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.

e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Monatsgehälter der Gruppe „Meister".

f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

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

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen[*]

(2) Sämtliche am 31. Oktober 1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs. 3, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft.

5. Für den Bereich des Fachverbandes der Papierindustrie:
a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Interpretation der Verwendungsgruppen, Aufwandsentschädigungen und dergleichen.

b) Der Zusatzkollektivvertrag vom 15. April 1987 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.

[*] Abgedruckt sind nur die für den Fachverband der Papierindustrie geltenden kollektivvertraglichen Sonderregelungen.

c) Der Kollektivvertrag vom 15. Dezember 1962 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Sonderzahlungen und Meister.

d) Der Zusatzkollektivvertrag über die Einführung der vollkontinuierlichen Betriebsweise vom 15. März 1970.

13. Für die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, Stein- und keramischen Industrie, Glasindustrie, chemischen Industrie, Papierindustrie, Nahrungs- und Genußmittelindustrie (ausgenommen die Austria Tabakwerke Aktiengesellschaft, vormals Österreichische Tabakregie und, deren Tochtergesellschaften), Gießereiindustrie, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Kilometergeld.

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

16. Für alle in § 4 genannten Bereiche:
Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

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

Wien, am 1. November 1991

Protokoll

Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde):
Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (u. B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i. S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

18. September 1995

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur
Bildungskarenz
(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

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

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.
In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

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

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

Wien, am 19. Oktober 1998

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)

(1) Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.
(2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.
(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über den Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.
(4) Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Wien, am 20.11.2002

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames

Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

Wien, am 28.Oktober 2003

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:	Der Generalsekretär:
Abg. z. NR Ing. Leopold MADERTHANER	DDr. Karl KEHRER

SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Obmann:	Der Syndikus:
Dkfm. R. Engelbert WENCKHEIM	Dr. Friedrich PLACEK

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:	Der Zentralsekretär:
Eleonora HOSTASCH	Hans SALLMUTTER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:	Der leitende Sektionssekretär:
Erwin REICHHARDT	Ing. Walter LAICHMANN

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu überlassenen Arbeitskräften

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen der Papierindustrie große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist.
Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.
Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

Wien, am 30. April 2021

Fachverband der Papierindustrie

Der Obmann:	Der Geschäftsführer:
Dipl. Ing. Roland Faihs e.h.	Dr. Werner Auracher e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

Die Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA e.h.

Der Bundesgeschäftsführer:

Karl Dürtscher e.h.

Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Papier und Pappe erzeugende Industrie

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:

Ing. Walter Kogler e.h.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Christian Schuster e.h.

Erläuterungen (Anmerkungen 1 bis 5)

Anmerkung 1 zu § 5 Abs. 6

Gesetzliche Feiertage:
Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBl. Nr. 144/83, § 7 Abs. 2 und 3.
§ 7 Abs. 2: Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:
1. Jänner (Neujahr),
6. Jänner (Heilige Drei Könige),
Ostermontag,
1. Mai (Staatsfeiertag),
Christi Himmelfahrt,
Pfingstmontag,
Fronleichnam,
15. August (Mariä Himmelfahrt),
26. Oktober (Nationalfeiertag),
1. November (Allerheiligen),
8. Dezember (Mariä Empfängnis)
25. Dezember (Weihnachten),
26. Dezember (Stephanstag).
§ 7 Abs. 3: Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.
Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören:
Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954.

Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

Anmerkung 2 zu § 7

Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11. Mai 1921, BGBl. Nr. 292, § 8 Abs. 3:
Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

Anmerkung 3 zu § 10 a

§ 10 a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

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

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

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

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

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

(6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs. 4 und 6 und 23 a Abs. 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs. 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamtabfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

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

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

Anmerkung 4 zu § 12 a Abs. 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung nach § 12 a Abs. 3:

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

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes: 6 Monatsentgelte

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

3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:
87,5 Prozent = 5,25 Monatsentgelte
12,5 Prozent = 0,75 Monatsentgelte

4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:
€ 1.000,– (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38 =
= € 1.900,– zuzüglich Sonderzahlungsanteile =
= € 2.216,67
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
€ 1.000,– zuzüglich Sonderzahlungsanteile = € 1.166,67

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:

	€ 2.216,67 x 5,25
+	€ 1.166,67 x 0,75
	€ 12.512,52

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z. B. Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.
Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.900,–) abzuziehe

Anmerkung 5 zu § 15 Abs. 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.
Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in

Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2) dienen kann.
Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

Dienstzettel
gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
für Angestellte

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

* Nichtzutreffendes bitte streichen

.....

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt ..... Stunden.*
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden (Teilzeitbeschäftigung).*
Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der ..... industrie.
Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in ..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

allfällige Unterschriften:
....
....., am .....

gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG

2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 2 RKV

Dienstzettel

Herrn
Frau .....

Gemäß § 15 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die Verwendungsgruppe ..... eingereiht.

Auf Grund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab ..... gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt € .....

Wien, ...

gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma ..... (Arbeitgeber) und Herrn/Frau .... (Arbeitnehmer) wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19a des Kollektivvertrages vereinbart.

   Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte: .....

2. Normalarbeitszeit
   a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.

   b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart.....

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

   c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:....

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

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

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

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

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet: .....

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

   Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

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

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

ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:

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

   b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert: .....

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

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

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

7. Kontakt zum Betrieb:

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

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt): Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:
   .....

ANMERKUNGEN:

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

Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit

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

2. Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

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

Wien, am 19. Oktober 1989

SEKTION INDUSTRIE DER
BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45 a AMFG)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Unterstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

SEKTION INDUSTRIE DER
BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Empfehlung der Sozialpartner zu den Präventivzeiten nach § 82a ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Die Sozialpartner empfehlen, im Rahmen der Präventionszeit gemäß § 82a ArbeitnehmerInnenschutzgesetz insbesondere Arbeitspsychologen für die Problembereiche Burn-out, psychische Belastungen am Arbeitsplatz oder Ähnliches beizuziehen.

Wien, am 27. April 2011

Fachverband der Papierindustrie

Der Obmann:	Der Geschäftsführer:
Thomas M. Salzer	Dr. Werner Auracher

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Druck – Journalismus - Papier

Der Vorsitzende:	Der Geschäftsbereichsleiter:
Wolfgang Katzian	Karl Proyer

Wirtschaftsbereich Papier/Papierverarbeitung

Der Vorsitzende:	Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Ing. Wolfgang Kamedler	Roman Krenn

Kollektivvertrag über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe
(in der Fassung vom 1. Mai 1997)

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft für den Fachverband der

Papierindustrie,

einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbands. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

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

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

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs. 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 Prozent ausgenommen werden. (Siehe Sonderregelungen im Artikel V Ziff. 5 und 6 des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996.)

[*] 1. Jänner 1975: ein Drittel, 1. Februar 1976: die Hälfte, 1. April 1977: zwei Drittel, 1. Juli 1978: 80 Prozent, 1. September 1979: 100 Prozent. Die Ausnahme für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie entfällt ab 1. November 1981. Der Begriff des Trienniums ist überholt.

Im Kalenderjahr 1997 können von der Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung bis zum 30. April 1997 anfällt, 10 Prozent, für die Angestellten, für die eine Zeitvorrückung ab 1. Mai 1997 anfällt, 5 Prozent ausgenommen werden.
Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.
In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in 2 Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. An Stelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden. Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs. 1 festgelegt werden. Vor dem 1. Mai 1997 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegte, über Abs. 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.

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

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

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

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

(2) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums (Trienniums[*]), so wird der Beginn des ersten Bienniums (Trienniums*) in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums (Trienniums*) in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.
(3) An Stelle der Regelung des Abs. 2 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, daß bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums (Trienniums*) ein aliquoter Biennal-(Triennal-)Sprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums (Trienniums*) zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums (Trienniums*) vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des *Abs. 1* festgelegten Gehalt.
(4) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996 aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

[*] Der Begriff des Trienniums ist überholt.
Die Änderungen ab 1. Mai 1997 gelten nicht für die Erdölindustrie.

§ 4. Geltungsbeginn

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

Wien, am 5. November 1981

FACHVERBAND DER PAPIERINDUSTRIE

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Zusatzkollektivvertrag
über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der Papierindustrie**

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten

andererseits.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) **räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

c) **persönlich:** für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Kilometergeld

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

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

(3) Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1. Mai 2025 wie folgt:

bis 15.000 km ..... € 0,50
darüber ..... € 0,47

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

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.
Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

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

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

§ 3. Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs. 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4. Verfall der Ansprüche

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

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

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

festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, daß nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.
Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs. 1 befaßten Angestellten günstiger ist.

§ 6. Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuß zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 7. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1. November 1983 in Kraft.

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

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

Wien, am 7. November 1983

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der **Papierindustrie** und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:
a) **räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) **fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes;

c) **persönlich:** für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Auslandsdienstreisen

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

§ 3. Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 4. Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw. einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).
Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.
Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:
a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
c) Art des Verkehrsmittels,
d) Überweisungsart des Entgelts,
e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
f) Art und Höhe der Versicherungen.
Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

§ 5. Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

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

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

§ 6. Arbeitszeit und Wochenruhe

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

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

§ 7. Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.
Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.*

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

(3) Bei Reisen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

Absatz 2 und 3 gelten für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2001 beginnen.

---

* Gilt in dieser Fassung ab 1. November 1990.

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Abs. 2 bzw. 3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs. 2 bzw. 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.
Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem. Abs. 3 die Taggelder für Inlandsdienstreisen gebühren. Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.
Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.
(5) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Abs. 4 zweiter Satz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.*

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie z. B. Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.
Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw. zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.
Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs. 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.*

---

* Fassung gilt ab 1. November 1989.
* Gilt in dieser Fassung ab 1. November 1990.

(9) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, daß sich das gemäß Abs. 2 bzw. 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

§ 8. Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

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

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

§ 9. Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt z. B. durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jedes über 11 Monate hinausgehende Monat 1/11 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nichtkonsumierte Heimreise.

§ 10. Unfallversicherung

Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 10.901,--, für dauernde Invalidität von mindestens € 21.802,-- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 11. Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners im Sinne des EPG,des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise

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

§ 12. Erkrankungen und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.
Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z. B. Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,-- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 13. Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z. B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung oder Reisewarnung des Außenministeriums) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jener Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 14. Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.
Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 15. Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw. seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw. ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 16. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

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

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

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

§ 17. Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs. 3 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuß zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 18. Geltungsbeginn und Geltungsdauer Außerkrafttreten anderer Rechtsvorschriften

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 1987 in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 15. April 1985

FACHVERBAND DER PAPIERINDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
GD KR Dr. Robert Launsky-Tieffenthal e. h.
Der Geschäftsführer:
Dr. Rudolf Steurer e. h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:
Alfred Dallinger e. h.
Der Zentralsekretär:
Richard Wonka e. h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:
Erwin Reichhardt e. h.
Der leitende Sektionssekretär:
Mag. Heinz Vogler e. h.
Der Fachsekretär:
Leopold Valicek e. h.

Zusatzkollektivvertrag

Auf Grund des § 22 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Industrie wird zwischen dem Fachverband der Papierindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits der nachstehende Zusatzkollektivvertrag vereinbart.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:
(1) **räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

(2) **fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Papierindustrie Österreichs;

(3) **persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Kollektivvertrag für die Angestellten der Industrie in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist. Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge sind die Bestimmungen über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insoweit anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.[*]

§ 2. Schichtzulagen für die zweite Schicht

Den im Schichtbetrieb beschäftigten Angestellten gebührt eine Zulage für die zweite Schicht in der Höhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter des Betriebes vorgesehen ist.

§ 2 a. Interpretation der Verwendungsgruppen

Die im Kollektivvertrag für die Angestellten der Industrie unter §19 vorgesehenen Bestimmungen über die Einteilung in die Verwendungsgruppen werden für die technischen Angestellten wie folgt ergänzt:

Verwendungsgruppe VI:
Betriebsleiter und leitende Chemiker in Betrieben mit mehr als 400 Dienstnehmern.

§ 3. Sonderzahlungen

(1) Für die Berechnung des Urlaubszuschusses beziehungsweise der Weihnachtsremuneration wird der tatsächliche Verdienst des Angestellten im 1. Quartal beziehungsweise 3. Quartal einschließlich Zulagen, Zuschläge, Überstundenpauschale und Prämien, jedoch ausschließlich der Mehrarbeitsentlohnung (Grundvergütung und Zuschläge) für Überstunden, Sonn- und Feiertagsstunden sowie ausschließlich Sozialzulagen, Fahrtkostenvergütungen und Trennungsgelder herangezogen.

(2) Bezieht der Angestellte zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Urlaubszuschusses beziehungsweise der Weihnachtsremuneration ein höheres Gehalt, sei es auf Grund einer individuellen Gehaltserhöhung, einer

[*] Der letzte Satz gilt ab 1. November 1989.

kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung oder der Automatik der kollektivvertraglichen Vorrückung, so ist die Berechnung der Sonderzahlung so vorzunehmen, als ob der Angestellte in jedem Quartal, welches der Berechnung zugrunde gelegt wird, bereits das erhöhte Gehalt bezogen hätte.

§ 3 a. Freizeit bei Dienstverhinderung

(eingearbeitet in § 7 RKV)

§ 3 b. Bildungszeit

Bis zum Höchstausmaß von einer Woche pro Jahr ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen Bildungszeit bei Fortzahlung des Entgeltes unter Berücksichtigung der betriebsorganisatorischen Voraussetzungen zu ermöglichen. Der Anspruch besteht nur für Bildungsveranstaltungen, die das persönliche Fortkommen fördern und Kenntnisse oder Fertigkeiten vermitteln, die innerhalb der Tätigkeitsbereiche der Unternehmen, für die dieser Kollektivvertrag gilt oder die mit diesen in konzernartiger Verbindung stehen, angewendet werden können.
Innerbetrieblichen Bildungsveranstaltungen ist Vorrang zu geben.
Durch Betriebsvereinbarung können Grundsätze der Inanspruchnahme, die Bildungsinhalte und die Übertragung der Inanspruchnahme in Folgejahre festgelegt werden.

§ 4. Feiertagsarbeit

(1) Für Feiertagsarbeit, die innerhalb der für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit liegt, soll neben der kollektivvertraglich verankerten Bezahlung des ungekürzten Monatsentgeltes zuzüglich 1/142 bzw. 1/134 (unter sinngemäßer Anwendung des § 5 Abs.2 des Rahmenkollektivvertrags für die Angestellten der Papierindustrie) des Monatsgehaltes für jede geleistete Arbeitsstunde ein weiterer Zuschlag von 100 % für jede Arbeitsstunde gewährt werden, sodass der Angestellte für diese Arbeit das Dreifache des auf die Stunde rückgerechneten Monatsgehaltes erhält.

(2) Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so soll neben der kollektivvertraglich verankerten Bezahlung von 1/142 bzw. 1/134 (unter sinngemäßer Anwendung des § 5 Abs.2 des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte der Papierindustrie) des Monatsgehalts zuzüglich des Zuschlags von 100 % ein weiterer Zuschlag von 100 % gewährt werden, sodass der Angestellte für diese Arbeit das Dreifache des auf die Stunde rückgerechneten Monatsgehaltes erhält.

§ 4 a. Überstundengrundvergütung

In die Berechnungsgrundlage für die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.[*]

§ 4 b. Bezahlte Freizeit bei Überstunden

Vor der Leistung von Überstunden im Sinne von § 5 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Papierindustrie hat der Dienstnehmer die Wahl , in Abstimmung mit den betrieblichen Möglichkeiten

[*] Gilt ab 1. November 1990.

anstelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß der jeweiligen Wertigkeit der Überstunde zu nehmen (z.B. bei einem Überstundenzuschlag von 50 % bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 ½ Stunden oder bei einem Überstundenzuschlag von 100 % bezahlte Freizeit in der Dauer von 2 Stunden).

Protokollanmerkung:
Diese Regelung gilt nicht für Gleitzeitvereinbarungen und sonstige flexible Arbeitszeitmodelle in Betrieben sowie Zeitguthaben innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes im Schichtbetrieb.

§ 5. Anrechnung von Arbeiterjahren für das Abfertigungsausmaß

(1) Für Angestellte, die im gleichen Betrieb als Arbeiter beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, erfolgt über die gesetzlichen beziehungsweise kollektivvertraglichen Bestimmungen hinaus nach Maßgabe der folgenden Punkte eine Berücksichtigung ihrer Arbeitervordienstzeiten bei der Bemessung der Angestelltenabfertigung.

(2) Für die Dauer der Arbeiterdienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Arbeiterabfertigung nach den Bestimmungen des Arbeiterkollektivvertrages ermittelt.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung laut Angestelltengesetz berechnet.

(4) Die zeitlichen Ansprüche laut Abs. 2 und 3 werden zusammengezählt. Der Berechnung der Abfertigung ist das dem Angestellten im letzten Monat gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(5) Diese Abfertigung kann jedoch nicht höher sein, als wenn der Dienstnehmer seine Gesamtzeit in der Firma als Angestellter verbracht hätte, sie kann jedoch auch nicht niedriger sein, als wenn der Dienstnehmer seine Gesamtzeit in der Firma als Arbeiter verbracht hätte.

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

§ 5 a. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 2 Angestelltengesetz anzurechnen.
Diese Bestimmung gilt für alle Krankenstände ab dem 1.11.2002.

§ 6. Anrechnung von Vorarbeiter-Vordienstzeiten für Meister

Angesichts der besonderen Verhältnisse im Bereich der Papier- und Zellstoffindustrie, denen zufolge Vorarbeiter als Vorstufe des Meisters nur in sehr bescheidenem Umfang anzutreffen sind, wird § 15 Abs. 6 des Rahmenkollektivvertrages dahingehend interpretiert, dass die dort vorgesehene Anrechnung von Vorarbeiter-Vordienstzeiten auch für Dienstnehmer Anwendung findet, die vor der Überstellung in das Angestelltenverhältnis im gleichen Unternehmen in den Lohngruppen Spezial bis 2 eingestuft waren; die übrigen Bestimmungen des § 15 Abs. 6 bleiben unberührt.

§ 7. Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

(1) Wenn ein Angestellter im Auftrag des Arbeitgebers Dienstreisen zu unternehmen hat, dann ist ihm außer der Fahrtvergütung eine Reisekosten- und Aufwandsentschädigung im Ausmaß der folgenden Bestimmungen zu gewähren:

(2) Die Fahrtkosten für das den Umständen angemessene beziehungsweise von der Betriebsleitung zur Benützung vorgeschriebene Beförderungsmittel werden in ihrem nachgewiesenen tatsächlichen Ausmaß erstattet.

(3) Es werden die aufgelaufenen Fahrtkosten unter Einhaltung der folgenden Grundsätze vergütet:

a) bei Fahrten bis zu 50 km Entfernung: Personenzug 2. Klasse oder Autobus;

b) bei Fahrten bis zu 100 km Entfernung: Schnellzug 2. Klasse oder Autobus;

c) bei Fahrten über 100 km Entfernung beziehungsweise bei Nachtfahrten (das sind Fahrten nach 20 Uhr abends bis 6 Uhr morgens): Schnellzug 1. Klasse.
Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird auf Grund besonderer vorheriger Bewilligung von der Firmenleitung gewährt.

(4) Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt ab dem 1.Mai 2026 für den vollen Kalendertag für Angestellte der Verwendungsgruppen

Angestellte der Verwendungsgruppe	**Taggeld**	**Nachtgeld**	**volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)**
I bis VI, M I – M III	72,28	40,07	112,35

Von den genannten Taggeldsätzen entfallen auf
Frühstück 20%,
Mittagessen 40%,
Abendessen ..... 40%.
Für den Tag des Antrittes und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie für Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, gebühren die obigen Teilsätze des vollen Taggeldsatzes unter Berücksichtigung der versäumten Mahlzeiten.
Anspruch auf Bezahlung für eine versäumte Mahlzeit besteht bei:

a) Frühstück, wenn die Dienstreise vor 8 Uhr angetreten oder nach 9 Uhr beendet wird;

b) Mittagessen, wenn die Dienstreise vor 12 Uhr angetreten oder nach 14 Uhr beendet wird;

c) Abendessen, wenn die Dienstreise vor 18 Uhr angetreten oder nach 20 Uhr beendet wird.

(5) Unvermeidliche Mehrausgaben für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

(6) Besondere Aufwendungen, die der Angestellte zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muss, als auch Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, sind als Nebenkosten gesondert zu vergüten, jedoch lediglich in der nachgewiesenen Höhe.

(7) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die normale tägliche Arbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde ein Siebentel* der vollen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel* der vollen Reiseaufwandsentschädigung.
Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinn des § 7 Abs. 3 lit. c vor, gebührt die obige Vergütung nur für die vor 20 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.
Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.
Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

(8) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:
Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in Höhe des Überstundenentgelts gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden* . Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zum Beispiel Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

§ 8. Naturalbezüge für in Fabriksbetrieben beschäftigte Angestellte

(1) Jeder Angestellte, der in einem Fabriksbetrieb einer Firma, die diesem Kollektivvertrag unterliegt, beschäftigt und Haushaltsvorstand ist, hat Anspruch auf die nachstehenden, in den folgenden Punkten festgelegten Naturalbezüge. Alleinstehende Angestellte mit eigenem Haushalt haben Anspruch auf die Hälfte dieser Bezüge, alle anderen auf ein Viertel dieser Bezüge.

(2) Die Angestellten haben Anspruch auf Brennmaterial zu eigener Verwendung in einer Höhe von 2500 kg Braunkohle und 4 rm Brennholz in der Qualität, wie es in der Fabrik anfällt. Es steht der Betriebsleitung frei, wahlweise Kohle oder Holz auszugeben, wobei der Umrechnungsschlüssel 1 t Kohle mit 3 rm Holz gilt.

(3) Diese Naturalbezüge sind grundsätzlich als tatsächliche Sachbezüge zu geben. Für die Zeit der Bewirtschaftung können dieselben in Geld abgelöst werden.

(4) Die Ausfolgung der Naturalbezüge erfolgt im Lauf eines Kalenderjahres möglichst gleichmäßig je nach Einlangen der zur Verteilung bestimmten Kohle beziehungsweise des Holzes.

(5) Bei werksgeheizten Wohnungen vermindert sich der Brennstoffanspruch auf ein Drittel der in Abs. 2 genannten Mengen.

(6) Während des Jahres ein- oder austretende Angestellte haben Anspruch auf den aliquoten Anteil der vorstehend angeführten Naturalbezüge.

---

* Abs. 8 gilt in dieser Fassung ab 1. Jänner 1988.

(7) Günstigere Bedingungen und Vereinbarungen zur Deckung des Eigenbedarfes bleiben aufrecht, wobei als Berechnungsgrundlage für das derzeitige Gesamtbrennstoffdeputat der unter Abs. 2 angeführte Umrechnungsschlüssel dient.

(8) Alle Haushaltsvorstände und alleinstehende Personen mit eigenem Haushalt, welche in Werkswohnungen untergebracht sind, haben Anspruch auf Strom für Beleuchtungszwecke bis zum Höchstausmaß von 30 kWh monatlich. Günstigere Bedingungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht, jedoch mit der Einschränkung, dass der Anschluss von Heiz- und Kochgeräten an die Zustimmung der Betriebsleitung gebunden ist.

(9) § 8 in der vorliegenden Fassung gilt für alle Beschäftigten, deren Dienstverhältnis als Angestellte bis zum 31. Dezember 2012 beginnt bzw. die nach Beendigung eines Lehrverhältnisses bis zum 31. Dezember 2012 als Angestellte übernommen werden. Für Angestellte, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2013 beginnt bzw. die ab dem 1. Jänner 2013 nach Beendigung eines Lehrverhältnisses als Angestellte übernommen werden, ist der § 8 nicht mehr anzuwenden.
Die Kollektivvertragspartner empfehlen die Beibehaltung des Sachdeputats im Falle einer Umstufung vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis nach dem 1.1.2013, sofern das Dienstverhältnis als Arbeiter bereits vor dem 1.1.2013 bestanden hat. Diese Empfehlung gilt nur für Umstufungen ins Angestelltenverhältnis bis zum 31.12.2016.

§ 9. Bereitschafts- und Anwesenheitsdienst

(1) Bereitschaftsdienst liegt dann vor, wenn ein Angestellter außerhalb der normalen kollektivvertraglichen Arbeitszeit für die Betriebsleitung an einem von ihm bekanntzugebenden Ort erreichbar sein muß. Dieser Bereitschaftsdienst wird unter Ausschluß der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh mit 30 Prozent des auf die Zeit des Bereitschaftsdienstes entfallenden Stundengehaltes entlohnt.

(2) Für Zeiten des Bereitschaftsdienstes, welche in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fallen, wird ein Entgelt in der Höhe von 15 Prozent des Stundengehaltes gewährt.

(3) Für Bereitschaftsdienst an Sonn- und Feiertagen beträgt das Bereitschaftsentgelt unter Ausschluß der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh 50 Prozent des errechneten Stundengehaltes; für die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh beträgt das Bereitschaftsentgelt 15 Prozent des Stundengehaltes.

(4) Anwesenheitsdienst liegt dann vor, wenn ein Angestellter auf Anordnung der Betriebsleitung außerhalb der normalen kollektivvertraglichen Arbeitszeit im Bereiche des Betriebes anwesend sein muß. Hat der Angestellte in dieser Zeit effektive Arbeitsleistung zu vollbringen, so erhält er für die Zeit dieser Arbeitsleistung Überstundenentlohnung gemäß § 5 des Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie. Hat der Angestellte während seines Anwesenheitsdienstes die Möglichkeit der physischen und psychischen Entspannung, so erhält er für die volle Stundenzahl seiner Anwesenheit 50 Prozent des für diese Zeit errechneten Stundengehaltes.

§ 10. Günstigkeitsklausel

Betriebliche Vereinbarungen, welche für den Angestellten günstiger sind als die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages, bleiben unverändert.

§ 11. Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt am 1. November 1983 in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen unabhängig vom allgemeinen Kollektivvertrag für die Angestellten der Industrie unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Die Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages über die Höhe der Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen (§ 7), der Naturalbezüge (§ 8) und über den Bereitschafts- und Anwesenheitsdienst (§ 9) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Wien, am 7. November 1983

FACHVERBAND DER PAPIERINDUSTRIE

Der Vorsteher:
Dipl.-Ing. Michael Salzer e. h.
Der Geschäftsführer:
Dr. Rudolf Steurer e. h.
Der Referent:
Dr. Gerolf Ottawa e. h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:
Alfred Dallinger e. h.
Der Zentralsekretär:
Abg. z. NR Helmut Braun e. h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:
Erwin Reichhardt e. h.
Der leitende Sektionssekretär:
Mag. Heinz Vogler e. h.
Der Sekretär:
Leopold Valicek e. h.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der Papier-, Zellulose-, Holzstoff- und Pappenindustrie Österreichs über die Einführung der vollkontinuierlichen Betriebsweise in Papierfabriken.
Auf Grund des § 22 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Industrie wird zwischen dem Fachverband der Papier-, Zellulose-, Holzstoff- und Pappenindustrie Österreichs einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits der nachstehende Zusatzkollektivvertrag vereinbart (i. d. F. d. Kollektivvertrages vom 19. Juni 1986).

§ 1. Geltungsbereich

a) **räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) **fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Papierindustrie Österreichs;

c) **persönlich:** wie im § 2 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der jeweils geltenden Fassung.

§ 2. Vollkontinuierliche Betriebsweise

(1) Die Einführung der vollkontinuierlichen Betriebsweise bleibt im Einzelfall der schriftlichen Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat unter Mitwirkung der vertragschließenden Organisationen überlassen.

(2) Es besteht Einvernehmen darüber, daß an folgenden Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen die Arbeit in den vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen ruht:

1. Jänner	1. Mai	25. Dezember
Ostersonntag	Pfingstsonntag	26. Dezember
Ostermontag	Pfingstmontag	

(3) Die Anzahl der von der vollkontinuierlichen Betriebsweise erfaßten Arbeitsplätze bleibt im Rahmen der gesetzlichen Genehmigung der jeweiligen Betriebsvereinbarung gemäß Punkt (1) überlassen.

§ 3 (Arbeitszeit in den vollkontinuierlichen Abteilungen) und § 4 (Gehaltsausgleich) entfallen auf Grund des Kollektivvertrages vom 18. Juni 1986 ab 1. Mai 1987.

§ 2a Übergangsregelung

Die Regelung dieses Zusatzkollektivvertrags über die Stillstandsfeiertage in den vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen gemäß § 2 gilt bis 31.12.2001.
Wird aus betrieblichen Gründen mit Zustimmung des Betriebsrats eine Übergangsfrist gemäß § 4 Absatz 1b des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte der Papierindustrie vereinbart, so gilt die Regelung über die Stillstandsfeiertage in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen bis zum Ende der Übergangsfrist.

§ 3. Günstigkeitsklausel

Betriebsvereinbarungen, die für die Dienstnehmer günstiger sind als der vorliegende Kollektivvertrag, werden durch diesen in ihrer Wirksamkeit nicht berührt.

§ 4. Geltungsbeginn

Der vorliegende Zusatzkollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1970 in Kraft. Für die Vertragsdauer gelten die Bestimmungen des § 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie, ausgenommen Absatz (1), sinngemäß.

Wien, am 15. März 1970

BUNDESKAMMER
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT
SEKTION INDUSTRIE

FACHVERBAND DER PAPIER-, ZELLULOSE-,
HOLZSTOFF- UND PAPPENINDUSTRIE
ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
KR Hans Poppovic e. h.
Der Geschäftsführer:
Dr. Rudolf Steurer e. h.
Der Referent:
Dr. Walter Wernisch e. h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:
Abg. z. NR Ing. Rudolf Häuser e. h.
Der Zentralsekretär:
Alfred Dallinger e. h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Obmann:
Alexander Martinowsky e. h.

Der leitende Sektionssekretär:	Der Fachgruppensekretär:
Ing. Karl Hedrich e. h	Leopold Valicek e. h.

Zusatzkollektivvertrag Pensionskasse

für die Arbeiter und Angestellten der Papier-, Zellstoff-, Holzschliff- und Pappenindustrie Österreichs über die Einführung eines Pensionskassenmodells für die Papierindustrie.
Aufgrund des Kollektivvertragsabschlusses vom 28.Oktober 2003 wird zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Industrie, Fachverband der Papierindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter und Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits nachstehender Zusatzkollektivvertrag vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Zusatzkollektivvertrag gilt
(1) a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich
b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Papier-, Zellstoff-, Holzschliff- und Pappenindustrie Österreichs
c) persönlich:
Arbeiter: Für alle in den unter b) genannten Mitgliedsfirmen beschäftigten ArbeiterInnen, ausgenommen Lehrlinge, auf die der Kollektivvertrag für Arbeiter der Papierindustrie vom 4.Dezember 1998 Anwendung findet sowie
Angestellte: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, ausgenommen Lehrlinge, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.November 1991 anzuwenden ist;
beide im Folgenden zusammenfassend Dienstnehmer(Innen) genannt.

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich sind jene DienstnehmerInnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 2004 gekündigt oder einvernehmlich gelöst wurde, aber erst nach dem 1.Mai 2004 beendet wird. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind auch DienstnehmerInnen mit einem befristeten Dienstverhältnis, das durch Fristablauf bis zum 31.Oktober 2004 beendet wird.

§ 2
Einführungsbestimmungen, Wartezeit und Anspruchsvoraussetzungen

(1) Auf DienstnehmerInnen, die voraussichtlich innerhalb der nächsten 5 Jahre ab Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrags bzw. bei späterem Beginn des Dienstverhältnisses innerhalb von 5 Jahren ab dem jeweiligen Eintrittszeitpunkt die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder für das Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz erfüllen, ist § 3 dieses Kollektivvertrags nicht anzuwenden. Diese DienstnehmerInnen sind in einer im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Betriebsrat zu erstellenden Liste (bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer) festzulegen.
(2) Wartezeit: Die Wartezeit beträgt 12 Monate. Bei DienstnehmerInnen, die sowohl am 1.November 2003 als auch am 1.Mai 2004 bei demselben Dienstgeber ununterbrochen beschäftigt sind, gilt die Wartezeit unbeschadet Absatz 3 als erfüllt. Ununterbrochene Vordienstzeiten beim selben Dienstgeber oder in einem zum Konzern gehörenden Unternehmen, ausgenommen Zeiten eines Lehrverhältnisses, werden auf die Wartezeit angerechnet. Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch werden auf die Wartezeit nicht angerechnet.
(3) Für DienstnehmerInnen, die beim selben Dienstgeber ihre Lehrzeit verbracht haben, beginnt die Wartezeit mit deren Ende und beträgt 7 Monate.
Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch werden auf die Wartezeit nicht angerechnet.

§ 3
Beitragssatz und Bemessungsgrundlage

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, für alle DienstnehmerInnen bei Erfüllung der Voraussetzungen der §§ 1 und 2 dieses Kollektivvertrages monatlich im Nachhinein einen Betrag von 2,20 % (bis 30. April 2011: 2,00 %) der Bemessungsgrundlage in eine durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch einzelvertragliche Vereinbarung festzulegende Pensionskasse einzuzahlen. Dieser Betrag ist auf den nächsten vollen Euro aufzurunden und vom Dienstgeber 12-mal pro Jahr zu entrichten. Kosten für die Verwaltung und sonstige Leistungen der Pensionskasse ebenso wie die gesetzliche Versicherungssteuer sind in der Beitragsleistung des Dienstgebers enthalten.
(2) Die Verpflichtung zur Beitragsleistung des Dienstgebers beginnt bei Vorliegen aller Voraussetzungen nach §§ 1 und 2 dieses Kollektivvertrages ab dem 1.Mai 2004, ansonsten ab dem Ersten des Monats, in den das Ende der Wartezeit fällt. Für die Wartezeit erfolgt ebenso wie für die Zeiten eines Lehrverhältnisses keine Nachzahlung von Pensionskassenbeiträgen seitens des Dienstgebers.
(3) Die Bemessungsgrundlage für die monatlichen Pensionskassenbeiträge beträgt ein Sechstel des durchschnittlichen Bruttoverdienstes des vorangegangenen Berechnungshalbjahres, wobei als Berechnungshalbjahr die Perioden 1.April bis 30.September bzw. 1.Oktober bis 31.März gelten.
Bei der Berechnung des Bruttoverdienstes ist Punkt 31 Arbeiterkollektivvertrag in der Fassung vom 4.12.1998 sinngemäß anzuwenden.
Die Bemessungsgrundlage ist mangels günstigerer Vereinbarung nach oben begrenzt mit der im jeweiligen Kalenderjahr geltenden Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG.
In den Bruttoverdienst sind beispielsweise nicht einzubeziehen: Innerbetriebliche Prämien, Erfolgsbeteiligungen, Sachbezüge und Sachdeputate, die auf betrieblicher Ebene gewährt werden. Ebenfalls nicht enthalten sind der 13. und 14. Monatsbezug (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration), Naturalbezüge gemäß § 8 Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Papierindustrie – auch wenn diese in Geld abgelöst werden - und Aufwandsentschädigungen.
(4) Nach einem ununterbrochenen Ruhen der Arbeitsleistung des Dienstnehmers (z.B. aufgrund von Krankheit, Beschäftigungsverbot gemäß MSchG, Karenz, Präsenz- und Zivildienst) über eine Dauer von 12 Monaten hinaus ruht ab Beginn des 13.Monats die Verpflichtung des Dienstgebers zur Beitragsleistung.
Die Konsumation der Freistellungsphase bei Altersteilzeitvereinbarungen in geblockter Form gilt nicht als Ruhen der Arbeitsleistung.
Die vorangegangenen Bestimmungen dieses Absatzes gelten jedoch nicht bei einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer (zum Beispiel Vereinbarung der Unterbrechung eines Dienstverhältnisses bei Ruhen der gegenseitigen Rechte und Pflichten). In derartigen Fällen ruht die Verpflichtung des Dienstgebers zur Beitragsleistung in die Pensionskasse mangels anderslautender Regelung bereits ab dem Inkrafttreten der vertraglichen Vereinbarung.

§ 4
Aussetzen und Einschränken der Beitragsleistung

Durch Betriebsvereinbarung kann die Möglichkeit des Aussetzens oder des Einschränkens der Beitragsleistung – nicht aber deren Widerruf – vorgesehen werden, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe hiefür vorliegen. Solche Betriebsvereinbarungen haben vorzusehen, dass nach Wegfall dieser Gründe die Beitragsleistung wieder in voller Höhe zu erfolgen hat und darüber hinaus Verhandlungen über eine Nachzahlung der ausgefallenen Beiträge aufzunehmen sind.

§ 5
Bestehende Pensionskassenregelungen und einzelvertragliche Zusagen

(1) Gibt es zum Zeitpunkt des Geltungsbeginns dieses Kollektivvertrags bereits eine Pensionskassenregelung auf betrieblicher Ebene, so kann über Betriebsvereinbarung (bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat über Einzelvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner) für die vom Geltungsbereich dieser Pensionskassenregelung erfassten DienstnehmerInnen alternativ Folgendes vereinbart werden:

1. Es kann ein Betrag im Sinne des § 3 zusätzlich in die bereits bestehende Pensionskasse eingezahlt werden. In diesem Fall gelten für diese zusätzliche Beitragsleistung die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags mit Ausnahme von § 2 Absatz 1.
2. Der Betrag im Sinne des § 3 kann unter Anwendung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrags in eine andere Pensionskasse eingezahlt werden.
3. Anstelle der zusätzlichen Beitragsleistung in die bereits bestehende oder eine andere Pensionskasse kann eine Vereinbarung im obigen Sinn die Auszahlung einer Pensionskassenbeitrags-Ersatzzulage nach § 6 dieses Kollektivvertrags an die vom Geltungsbereich der bestehenden betrieblichen Pensionskassenregelung erfassten DienstnehmerInnen vorsehen.

(2) Kommt bis zum 31.Dezember 2004 keine Vereinbarung nach Absatz 1 Ziffer 1 bis 3 zustande, so gilt § 5 Absatz 1, Ziffer 1 dieses Zusatzkollektivvertrages.

(3) Für DienstnehmerInnen, die eine einzelvertragliche Pensionszusage haben und dem Kollektivvertrag unterliegen, ist bis spätestens 31.Dezember 2004 entweder eine Regelung entsprechend § 3 oder § 6 dieses Kollektivvertrags vorzusehen. Kommt bis dahin keine Regelung zustande, gilt § 6 dieses Kollektivvertrags.

§ 6
Pensionskassenbeitrags-Ersatzzulage

(1) DienstnehmerInnen, die in der gemäß § 2 Absatz 1 dieses Kollektivvertrags zu erstellenden Liste aufscheinen, erhalten eine Pensionskassenbeitrags-Ersatzzulage von monatlich 1,47 % (bis 30. April 2011: 1,33 %) des tatsächlichen Monatsbezuges ohne Deckelung mit der Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG.

Für DienstnehmerInnen, die unter den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags fallen und deren Dienstverhältnis noch vor Abschluss des Pensionskassenvertrages endet, ist diese Regelung sinngemäß anzuwenden.

Über Betriebsvereinbarung (bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat über Einzelvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner) wird diese Zulage auch dann ausgezahlt, wenn die Einbeziehung einzelner DienstnehmerInnen oder einzelner Betriebe in eine Pensionskassenregelung nicht sinnvoll erscheint. Diese Vereinbarung ist den Kollektivvertragspartnern zu übermitteln.

(2) Für DienstnehmerInnen, die in der gemäß § 2 Absatz 1 dieses Kollektivvertrags zu erstellenden Liste aufscheinen, gilt § 4 dieses Kollektivvertrags sinngemäß.

§ 7
Geltungsbeginn und Schlussbestimmungen

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 1.Mai 2004 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.

Der Abschluss der entsprechenden Vereinbarungen im Sinne dieses Kollektivvertrags sowie der Betriebsvereinbarungen gemäß Betriebspensionsgesetz (BPG) und der Pensionskassenverträge hat bis zum 31.Dezember 2004 zu erfolgen.

Eine Musterbetriebsvereinbarung gemäß § 3 Abs.1 BPG wird von den Kollektivvertragsparteien ausgearbeitet und den Dienstgebern und Betriebsräten zur Verfügung gestellt.

Im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes kann dieser Zusatzkollektivvertrag von jeder vertragschließenden Partei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
Kommt es nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrags aufgrund einer Gesetzes- oder Kollektivvertragsänderung zu einer Änderung der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrags maßgeblichen Rechtslage beim Entgeltbezug für Nichtleistungszeiten oder zu Erhöhungen der Beitragspflicht des Dienstgebers, so kommen die Kollektivvertragspartner überein, Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung dieses Kollektivvertrags aufnehmen.

Wien, am 30.April 2004

Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Industrie,
Fachverband der Papierindustrie

Der Obmann:
GD Dr. Veit SORGER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Gerolf OTTAWA e.h.

Der Referent:
Dr. Werner AURACHER e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Chemiearbeiter

Der Vorsitzende:
Wilhelm BECK e.h.

Der Fachgruppenvorsitzende:
Robert LEITNER e.h.

Der Bundessekretär:
Peter SCHAABL e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten

Der Vorsitzende:
Hans SALLMUTTER e.h.

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl PROYER e.h.

Der Vorsitzende:
Helmut ZAUNER e.h.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Peter SCHLEINBACH e.h.

GEHALTSORDNUNG

gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 für die Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der

Papierindustrie

gültig ab 1. Mai 2026[1)]

Anmerkung zu 1): Das Datum des Inkrafttretens mit 1.5.2026 gilt für Betriebe mit positivem EBIT. Bei negativer EBIT-Quote bis zu 10 Prozent bezogen auf den Umsatz und für die Pappenindustrie tritt die nachstehende Gehaltsordnung ab dem 1.9.2026, bei negativer EBIT-Quote von mehr als 10 Prozent bezogen auf den Umsatz tritt die Gehaltsordnung ab dem 1.11.2026 in Kraft.

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

Verwendungsgruppen

Verw.Gr.Jahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.	M II m.	M III
1. u. 2.	2 477,22	2 681,98	3 313,48	4 240,64	4 664,43	5 531,59	6 083,25	8 106,95	3 470,78	4 158,91	4 428,53	4 631,48
n. 2.	2 477,22	2 808,10	3 478,81	4 449,48	4 894,06	5 816,52	6 396,75	8 721,18	3 470,78	4 158,91	4 428,53	4 888,45
n. 4.	2 590,16	2 934,22	3 644,14	4 658,32	5 123,69	6 101,45	6 710,25	9 335,41	3 585,63	4 324,73	4 616,49	5 145,42
n. 6.		3 060,34	3 809,47	4 867,16	5 353,32	6 386,38	7 023,75	9 949,64	3 700,48	4 490,55	4 804,45	5 402,39
n. 8.		3 186,46	3 974,80	5 076,00	5 582,95	6 671,31	7 337,25	10 563,87	3 815,33	4 656,37	4 992,41	5 659,36
n. 10.		3 312,58	4 140,13	5 284,84	5 812,58	6 956,24	7 650,75		3 930,18	4 822,19	5 180,37	5 916,33
BS €	112,94	126,12	165,33	208,84	229,63	284,93	313,5	614,23	114,85	165,82	187,96	256,97

KOLLEKTIVVERTRAG 2026

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der

Papierindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

andererseits.

I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 anzuwenden ist.

II. Erhöhung der Ist-Gehälter

1) Soweit die Kriterien der Ziffer 3 und 4 nicht zutreffen, wird ab dem 1.Mai 2026 das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - um 1,8 % plus 28 Euro erhöht. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Aprilgehalt 2026. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Fixbetrag von 28 EURO aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

Späteres Inkrafttreten des KV-Abschlusses bei negativer EBIT-Marge:

2) Bei fristgerechter elektronischer oder postalischer Übermittlung des für das Unternehmen errechneten EBITs bzw. der EBIT-Quote sowie des maßgeblichen Jahresabschlusses für 2025 an die Kollektivvertragsparteien (werner.auracher@austropapier.at; gerald.kreuzer@proge.at; bernhard.hirnschrodt@gpa.at) bis längstens 30.6.2026 treten die in den Punkten II Ziffer 1 bzw. III bis VI dieses Kollektivvertrags genannten Erhöhungen mit 1.9.2026 bzw. mit 1.11.2026 in Kraft.

3) Bei negativer EBIT-Quote bis zu 10 Prozent bezogen auf den Umsatz sowie für die Pappenindustrie treten die Punkte II bis VI dieses Kollektivvertrags ab dem 1.9.2026 in Kraft.

4) Bei negativer EBIT-Quote von mehr als 10 Prozent bezogen auf dem Umsatz treten die Punkte II bis VI dieses Kollektivvertrags ab dem 1.11.2026 in Kraft.

5) Der zeitlich maßgebliche Jahresabschluss für das spätere Inkrafttreten nach Ziffer 3 und 4 ist das Wirtschaftsjahr vom 1.1.2025 bis 31.12.2025, bei einem vom Kalenderjahr abweichenden Wirtschaftsjahr ist jener Jahresabschluss heranzuziehen, der die überwiegenden Kalendermonate des Kalenderjahres 2025 enthält (Beispiel: Wirtschaftsjahr vom 1.9. 2024 bis 31.8.2025). Ist ein Überwiegen nicht feststellbar, insbesondere im Falle eines Wirtschaftsjahres mit Laufzeitbeginn 1.7., so ist für das Optionsrecht nach Ziffer 3 und 4 der Jahresabschluss vom 1.7.2024 bis 30.6.2025 heranzuziehen.

6) Ist der zeitlich maßgebliche Jahresabschluss 2025 noch nicht testiert, so muss der vorläufige Jahresabschluss ohne Bestätigungsvermerk an die Kollektivvertragsparteien übermittelt werden und der vom zuständigen Wirtschaftsprüfer geprüfte Jahresabschluss ehebaldigst nachgereicht werden.

7) Einzelunternehmen, Personengesellschaften oder kleine Kapitalgesellschaften gemäß § 221 UGB (das sind Kapitalgesellschaften, die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren nicht überschreiten: i) 5 Millionen Euro Bilanzsumme, ii) 10 Millionen Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag oder iii) im Jahresdurchschnitt 50 Arbeitnehmer/innen) müssen anstelle des letzten beim Firmenbuch hinterlegten Jahresabschlusses für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2025 abgeschlossene (dem Kalenderjahr entsprechenden oder abweichenden) Wirtschaftsjahr den letzten im Unternehmen befindlichen abgeschlossenen Jahresabschluss (inkl. Gewinn- und Verlustrechnung) sowie eine Selbsterklärung hinsichtlich der sich ergebenden EBIT-Marge in Prozent sowie der Echtheit und Richtigkeit der darin befindlichen Zahlen und Werte bis spätestens 30.6.2026 per E-Mail an die Kollektivvertragsparteien übersenden.

8) Als Arbeitgeber im Sinne der Ziffer 2 wird das bilanzierungspflichtige und rechtsfähige Unternehmen im Sinne des UGB (natürliche Einzelperson, Personen- oder Kapitalgesellschaft) auf Ebene der jeweiligen Einzelgesellschaft (im Falle von Konzernverbundenheit), die eine Produktionstätigkeit aufweisen, verstanden. Der Betriebsbegriff des § 34 ArbVG ist für die Zwecke des späteren Inkrafttretens nach Ziffer 2ff gegenstands- und bedeutungslos.

9) Unter EBIT wird das operative Betriebsergebnis vor Zinsen und Steuern im Sinne des § 231 Abs.2 Ziffer 9 bzw. Abs.3 Ziffer 8 UGB verstanden.
Unter „EBIT-Marge“ wird das rechnerische Ergebnis aus der Anwendung der Formel „Betriebsergebnis (EBIT) im Sinn des § 231 Abs. 2 Ziffer 9 bzw. Abs. 3 Ziffer 8 UGB, dividiert durch die NETTO-UMSATZERLÖSE im Sinne des § 231 Abs. 2 Ziffer 1.1 bzw Abs. 3 Ziffer 1.1. UGB, mal 100“ aus den jeweiligen Kennziffern des zeitlich maßgeblichen Jahresabschluss im Sinne von Ziffer 5 verstanden.

Als Formel dargestellt:

$$\text{EBIT-Marge in \%} = \frac{\text{EBIT}}{\text{NETTO-UMSATZERLÖSE}} \times 100$$

10) Im Fall der verspäteten bzw. unvollständigen Übermittlung der Erklärungen samt Beilagen (errechnetes EBIT bzw. EBIT-Marge und maßgeblicher Jahresabschluss gemäß Ziffer 5) oder bei nachträglich festgestellten Änderungen im Rahmen der Testierung des Jahresabschlusses, sind die Erhöhungen nach den Punkten II bis VI dieses Kollektivvertrags rückwirkend ab 1.5.2026 (Stand 30.4.2026) durchzuführen und den Angestellten für den aufzurollenden Zeitraum eine Ausgleichszahlung in Höhe des seither entgangenen Entgelts zu bezahlen.

11) Endet ein Dienstverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers zwischen dem 1.5.2026 und dem 31.10.2026 und gebührt eine Abfertigung (alt), dann wird bei Betrieben mit negativem EBIT die Berechnungsgrundlage für die Abfertigung alt mit der Erhöhung ab 1.9.2026 bzw. 1.11.2026 angehoben.

12) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. Mai 2026, bei späterem Inkrafttreten nach Punkt II Ziffer 3 und 4, das vor dem 1.September 2026 bzw. das vor dem 1. November 2026 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

13) Angestellte, die nach dem 30. April 2026, bei späterem Inkrafttreten nach Punkt II Ziffer 3 und 4, nach dem 31.August 2026 bzw. nach dem 31.Oktober 2026 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehalts.

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

III. Mindestgrundgehälter

1) Die ab 1.Mai 2026, bei späterem Inkrafttreten nach Punkt II Ziffer 3 und 4, die ab 1.September 2026 bzw. ab dem 1. November 2026 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen nach Punkt III, Ziffer 1 geltenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

IV. Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art. II oder III effektiv erhöht.

V. Innerbetriebliche Zulagen

Innerbetriebliche sowie alle sonstigen Zulagen werden mit Wirksamkeit ab 1.5.2026 um 2,0 % erhöht.

VI. Änderung von rahmenrechtlichen Bestimmungen

In **§ 18 Lehrlinge, Lehrlingsprämie, Integrative Berufsausbildung** lautet das Lehrlingseinkommen wie folgt:

Für Lehrlinge, die nach dem 30.4.2019 in ein Lehrverhältnis eintreten, gelten ab 1.Mai 2026 die nachstehenden Beträge als Lehrlingseinkommen.

Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. Mai 2026 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 1.247,78	€ 1.375,99
2. Lehrjahr	€ 1.559,73	€ 1.687,93
3. Lehrjahr	€ 1.715,69	€ 1.779,81
4. Lehrjahr	€ 2.355,19	€ 2.355,19

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach bestandener Reifeprüfung oder nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung in einem anderen Lehrberuf beginnt.

VII. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. Mai 2026 in Kraft.
Für Betriebe mit negativer EBIT-Quote bis zu 10 Prozent bezogen auf den Umsatz sowie für die Pappenindustrie treten die Punkte II bis VI dieses Kollektivvertrags ab dem 1.9.2026 in Kraft.
Für Betriebe mit negativer EBIT-Quote von mehr als 10 Prozent bezogen auf dem Umsatz treten die Punkte II bis VI dieses Kollektivvertrags ab dem 1.11.2026 in Kraft.

Wien, am 21. Mai 2026

Fachverband der Papierindustrie

Der Obmann:	Der Geschäftsführer:
Dipl.-Ing. Ernst Brunbauer e.h.	Dr. Werner Auracher e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

Die Vorsitzende:	Der Bundesgeschäftsführer:
Barbara Teiber, MA e.h.	Mario Ferrari e.h.

Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Papier und Pappe erzeugende Industrie

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:	Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Ing. Walter Kogler e.h.	Mag. Bernhard Hirnschrodt e.h.