Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer Österreich,
Sektion Industrie, Fachverband der Papierindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Chemiearbeiter

andererseits

Neuauflage unter Berücksichtigung der seit Inkrafttreten des Kollektivvertrages am 1. Jänner 1979 eingetretenen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Änderungen, insbesondere des Kollektivvertrages vom 19. Juni 1986, über die Arbeitszeitverkürzung.

Wien 1998

Fassung inkl. KV-Abschluss 2026

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

§ 1. Geltungsbereich 5
§ 2. Arbeitszeit 5
A. Gemeinsame Bestimmungen..... 5
B. Normalarbeitszeit 6
C. Normalarbeitszeit im Ein-Schicht-Betrieb 7
D. Normalarbeitzeit im nichtkontinuierlichen Mehrschichtbetrieb, im kontinuierlichen Schichtbetrieb mit Sonntagsruhe und im Durchfahrbetrieb 9
§ 2a. Mehrarbeit im Durchfahrbetrieb 13
§ 3. Überstunden 14
§ 4. Sonntagsarbeit 14
§ 5. Feiertagsarbeit 15
§ 6. Entlohnung 15
A. Begriffsbestimmungen 15
B. Akkordlohn und arbeitswissenschaftlicher Leistungslohn 18
C. Prämien 19
D. Zulagen 20
E. Entlohnung der Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit 21
F. Schutzbestimmung für langjährige Arbeitnehmer 23
G. Vorübergehende Versetzung 24
§ 6a. Bereitschaftsdienst 25
§ 7. Urlaub 26
§ 8. Urlaubszuschuss 28
§ 9. Weihnachtsremuneration 29
§ 10. Sachbezüge, sonstige Begünstigungen 30
§ 10a. Dienstjubiläen 30
§ 10b. Anrechnung des Karenzurlaubs 32
§ 10c. Bildungszeit 34

§ 11. Entgelt für Dienstverhinderungen 35
A. Allgemeines 35
B. Kranken- und Unfallsentgelt 36
C. Andere Entgeltsfälle 38
§ 11a. Internats- und Heimfahrtskosten 41
§ 11b. Lehrlingsprämie 41
§ 11c. Integrative Berufsausbildung 42
§ 12. Aussetzung 42
§ 12a. Reisekosten und Kilometergeld 43
§ 12b. Altersteilzeit 44
§ 13. Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses 47
§ 14. Abfertigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses 48
§ 14a Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung 51
§ 14b Wechsel in das System der Abfertigung Neu 52
§ 14c Telearbeit 53
§ 15. Einigungsverfahren 53
§ 16. Verjährung 54
§ 17. Vertragsdauer 54

Anlage A: Kollektivvertragliche Monatsbezüge und Lehrlingseinkommen 56

Anlage B: Kategorisierungstabelle für Papier-, Zellstoff- und Maschinenkartonfabriken sowie für Holzschleifereien, die diesen angeschlossen sind 58

Anlage C: Kategorisierungstabelle für Automatenpappenfabriken, Handelsholzschleifereien und Handpappenfabriken 61

Anlage D: Anhang zu Punkt 81 (Auszug aus dem EFZG und dem Zusatzkollektivvertrag vom 30. September 1974) 62

Anlage E: Werkswohnungs-Übereinkommen 67

Anlage F: Unterzeichnungsprotokoll 68

Anlage G: Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit 70

Anlage H: Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung 74

Anlage I: Zusatzkollektivvertrag Pensionskasse 75

Anlage J: Empfehlung zu den Präventivzeiten…….. 83

Anlage K: Gemeinsame Erklärung zu überlassenen Arbeitskräften …….. 84

Anlage L: Kollektivvertragsabschluss ab 1.5.2026 ……..… 85

§ 1. Geltungsbereich

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten 1

a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich;

b) fachlich: für alle Betriebe der Papier-, Zellstoff-, Holzschliff- und Pappenindustrie Österreichs;

c) persönlich: für alle in den unter b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter(innen).

Ausgenommen von den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sind die in land- und forstwirtschaftlichen Nebenbetrieben ständig beschäftigten Arbeiter(innen) sowie alle Angestellten und kaufmännischen Lehrlinge. 2

P r o t o k o l l a n m e r k u n g :

1. *Als land- und forstwirtschaftliche Nebenbetriebe gelten auch Holzschlägerungs- und Holzbringungsabteilungen von Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Papierindustrie, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Vertrages eine entsprechende kollektivvertragliche Vereinbarung mit der Gewerkschaft der Arbeiter(innen) in der Land- und Forstwirtschaft bestanden hat.*
2. *Als Arbeiter(innen) im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten alle Arbeiter, Arbeiterinnen und gewerblichen Lehrlinge.*

§ 2. Arbeitszeit

A. Gemeinsame Bestimmungen

Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Einteilung der Schichten werden einvernehmlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt. 3

4 Sofern durch betriebliche Vereinbarung nichts anderes bestimmt wird, beginnt der Arbeitstag um 6 Uhr morgens und läuft bis 6 Uhr morgens des folgenden Tages.

4a Im Sinne des § 12 Abs. 1 AZG beträgt die ununterbrochene Ruhezeit für männliche Arbeitnehmer mindestens 10 Stunden.

B. Normalarbeitszeit

5 Vorbehaltlich der Regelung in Punkt 5a beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden.

5a Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmer(innen), die im Durchfahrbetrieb in vollkontinuierlicher 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.

5b 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 Betriebsrates notwendig. Die Übergangsfrist beträgt maximal 6 Monate. In der Pappenindustrie beträgt diese Übergangsfrist maximal 12 Monate.

C. Normalarbeitszeit im Ein-Schicht-Betrieb

5c 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 Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber(innen) und Arbeitnehmer(innen) 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(die) Arbeitgeber(in). 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 Zeitausgleiches ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen.

5d Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach dem Punkt 5 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(r) Arbeitnehmer(in) zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist

nur durch Betriebsvereinbarung 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 spätestens 2 Wochen im Vorhinein festzulegen.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Monatsbezug für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit und Prämienarbeit ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämiendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der(die) Arbeitnehmer(in) durch Kündigung seitens des(der) Arbeitgebers(in), durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein(ihr) Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung (Punkt 29).

6 Zum Reinigen der Maschinen und Arbeitsplätze ist den Arbeitern(innen) vor Arbeitsschluss die erforderliche Zeit einzuräumen. Dies gilt - unter Rücksichtnahme auf die Betriebsverhältnisse - auch für die persönliche Reinigung.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g :

Bisherige betriebliche Vereinbarungen, welche bezüglich des Punktes 6 getroffen wurden, bleiben unberührt.

Für Wächter(innen), Portiere(innen) und Feuerwachen, deren Tätigkeit im wesentlichen Umfang in Anwesenheitsdienst besteht, kann über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat die wöchentliche Arbeitszeit um 12 Stunden verlängert werden. 7

D. Normalarbeitszeit im nicht–kontinuierlichen Mehrschichtbetrieb, im kontinuierlichen Schichtbetrieb mit Sonntagsruhe und im Durchfahrbetrieb

Schichtarbeit ist die Arbeit in zwei oder mehreren Schichten innerhalb eines Arbeitstages. 8

Innerhalb eines Arbeitstages gilt nur eine Schicht als Nachtschicht. 9

Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund 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. 10

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 zu übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung 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 Festlegung des Freizeitausgleiches 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 Ar-

beitsleistung an im Schichtplan festgelegten Freizeittagen der Zustimmung des(der) einzelnen Arbeitnehmers(innen) und, soweit es sich nicht um den Tausch von Schichten handelt, der Zustimmung des Betriebsrates.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

11 Die Produktionszeit im kontinuierlichen Betrieb mit Sonntagsruhe umfasst die Zeit von Montag, 6.00 Uhr bis zum folgenden Sonntag, 6.00 Uhr.

12 Zur Sicherstellung eines klaglosen Verlaufes der Freizeitgewährung sind Springer(innen) einzusetzen. In den betreffenden Abteilungen sind Schichtpläne aufzulegen, so dass sich die Arbeiter(innen) jederzeit über ihre Schichteinteilung und über den Ablauf ihrer arbeitsfreien Tage informieren können.

Sind Springer(innen) notwendig, sind auch für diese Pläne zu erstellen.

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

14 An den folgenden Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ruht die Arbeit in den vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen:

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

Wird an einem dieser Tage aufgrund betrieblicher Übereinkunft gearbeitet oder werden einzelne Arbeiter(innen) an diesem Tag zur Arbeit eingeteilt, so richtet sich die Entlohnung nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

14a Die Bestimmung in Punkt 14 über die Stillstandstage in den vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen gilt bis 31.12.2001. Wird aus betrieblichen Gründen mit Zustimmung des Betriebsrates eine Übergangsfrist gemäß Punkt 5b vereinbart, so gilt Punkt 14 bis zum Ende dieser Übergangsfrist.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g [1]):

Als kontinuierliche Betriebsabteilungen ohne Sonntagsruhe gemäß Abschnitt D. gelten (Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 18. Jänner 1984, BGBl. Nr. 149/1984, betreffend Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe)

---

[1]) Unter Berücksichtigung der seit Inkrafttreten des Kollektivvertrages geänderten gesetzlichen Bestimmungen.

VII. ZELLSTOFF UND PAPIER

1. Zellstofferzeugung

a) Bedienen der im kontinuierlichen Produktionsfluss den Zellstofferzeugungsanlagen unmittelbar vorgeschalteten Holzvorbereitungsanlagen und der Anlagen zur Gewinnung der Kochflüssigkeit;

b) Beschicken und Bedienen der Zellstoffkocher, der Wasch-, Sortier- und Entwässerungsvorrichtungen sowie Erfassen, Eindämpfen und Verbrennen der Kocher-ablauge in kontinuierlich betriebenen Einrichtungen; Bedienen der Anlagen zur Gewinnung von Nebenprodukten und Stoffen aus der durch den kontinuierlichen Produktionsprozess anfallenden Kocherablauge, soweit die Fortführung von Gewinnungsprozessen aus biologischen oder ökologischen Gründen unbedingt notwendig ist;

c) Bedienen der Anlage für die der Bleiche vorgeschaltete Bereitung und Lagerung von Bleichmitteln, der Anlagen der Bleicherei sowie der Anlagen im Rahmen des Trocknungsprozesses.

2. Papier- und Kartonerzeugung

Bedienen der im kontinuierlichen Produktionsfluss unmittelbar vorgeschalteten Rohstoffaufbereitungsanlagen, der Stoffaufbereitungsanlagen, der Papier- und Kartonmaschinen, der Umroller und Rollenschneidemaschinen, Papier- und Kartonveredelungsmaschinen, Papier- und Kartonausrüstung, soweit alle diese Tätigkeiten im ununterbrochenen Produktionsfluss erforderlich sind.

3. Holzschleifereien

Bedienen der Holzschleifereianlagen mit Wasserantrieb oder solcher, die Kraftstrom ausschließlich von Wasserkraftwerken beziehen, bei eingetretenem Wassermangel an 15 Sonntagen im Kalenderjahr.

Bezüglich des Beginnes der Feiertagsruhe am 24. und 31. Dezember gilt die Bestimmung des Punktes 20 dieses Kollektivvertrages.

§ 2a. Mehrarbeit im Durchfahrbetrieb

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchfahrbetrieb gemäß Punkt 5a (bei bisher 38 Stunden Normalarbeitszeit 2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist auf Basis der Grundvergütung (Punkt 29 und 29a) zuschlagsfrei zu behandeln und wird 14b

auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Punktes 10. Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Arbeitszeiten, für die aufgrund der Punkte 50, 52 und 55 oder aufgrund von betrieblichen Regelungen ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

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

Die Bestimmung über die zuschlagsfreie Mehrarbeit gemäß Punkt 14b gilt bis 31.12.2001. 14c

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(von der) Arbeitgeber(in) nicht innerhalb von 6 Monaten ab Ende des Monats, in dem die Leistung erfolgte, für den(die) Arbeitnehmer(in) zumutbar angeboten wird, ist diese Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 50 % in Zeit oder Geld zu vergüten. 14d

§ 3. Überstunden

15 Als Überstunden gelten jene Arbeitsstunden, die über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit bzw. über eine Mehrarbeit gemäß Punkt 14b hinausgehen.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 5c, 5d und 10 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Punkt 14b überschritten werden.

16 Überstunden, die sich infolge unvorhergesehener betriebstechnischer Erfordernisse als notwendig erweisen und die im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen keiner gesonderten Genehmigung durch das Arbeitsinspektorat bedürfen sowie Überstunden im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes sind zu leisten. Bezüglich aller übrigen Überstunden ist das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen.

17 Bei Überstunden wird eine Pause von 15 Minuten eingeschaltet und in die Arbeitszeit eingerechnet.

§ 4. Sonntagsarbeit

18 Die Sonntagsarbeit umfasst die Zeit von Sonntag 6 Uhr morgens bis Montag 6 Uhr morgens. Die Arbeit im Kesselhaus und bei den Antriebsmaschinen beginnt am Montag zu einer solchen Stunde, dass Montag 6 Uhr die Betriebsmöglichkeit der Papier- und Kartonmaschinen gewährleistet ist.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g [1]):
Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Sonntagsarbeit finden sich im Arbeitsruhegesetz vom 3. Feber 1983, BGBl. Nr. 144/1983 sowie in der Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 18. Jänner 1984, BGBl. Nr. 149/1984, betreffend Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe.

§ 5. Feiertagsarbeit

19 Gesetzliche Feiertage sind: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember.

20 Für Angehörige der evangelischen Kirche (A. B. und H.B.), der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist der Karfreitag gesetzlicher Feiertag.

Am 24. und 31. Dezember beginnt die Feiertagsruhe mit dem Ende der Frühschicht, jedoch spätestens um 14 Uhr. Die Bezahlung der entfallenden Arbeitszeit erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g [1]):

Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen für die Arbeit an Feiertagen finden sich im Arbeitsruhegesetz vom 3. Feber 1983, BGBl. Nr. 144/1983, sowie in der Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 18. Jänner 1984, BGBl. Nr. 149/1984, betreffend Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe.

§ 6. Entlohnung

A. Begriffsbestimmungen

Die Entlohnung erfolgt auf Monatsbasis. Sie besteht aus dem Monatsbezug, der Schichtzulage, der Nachtarbeitszulage und allen anderen im Betrieb vereinbarten Zulagen und Zuschlägen. 21

1) Unter Berücksichtigung der seit Inkrafttreten des Kollektivvertrages geänderten gesetzlichen Bestimmungen.

22 Unter **kollektivvertraglichem Monatsbezug** ist der Bezug in der in Anlage A zu diesem Vertrag festgesetzten Höhe zu verstehen. Dasselbe gilt für die kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen.

23 Die Arbeiter(innen) werden in die in Anlage A angeführten Lohngruppen gemäß ihrer normalen oder vereinbarten Verwendung und je nach den Erfordernissen des Betriebes im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat und unter Berücksichtigung der bisherigen Gepflogenheit eingereiht; als allgemeine Richtlinien hiefür gelten die in der Anlage B und C diesem Vertrag beigefügten Kategorisierungstabellen, die in besonderen Fällen sinngemäß anzuwenden sind.

24 Neben dem kollektivvertraglichen Monatsbezug können von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat folgende Zuwendungen gewährt werden:

25 **Zulagen,** das sind neben dem kollektivvertraglichen Monatsbezug gewährte Entgeltsbestandteile für bestimmte am jeweiligen Arbeitsplatz ge-

gebene Arbeitsverhältnisse oder für besondere Qualifikation bestimmte(r) Arbeiter(innen) sowie Zuwendungen fürsorglicher Natur, so genannte Sozialzulagen.

26 **Prämien,** das sind neben dem kollektivvertraglichen Monatsbezug für feststellbare Mehrleistungen hinsichtlich Menge oder Güte oder Ersparnis von Roh- und Hilfsstoffen oder Ausnützung der maschinellen Anlagen gewährte Entgeltsbestandteile.

27 Unter **Akkordlohn** und unter **arbeitswissenschaftlichem Leistungslohn** (z.B. BEDAUX, REFA, GARTNER usw.) ist eine Entlohnung zu verstehen, bei der die in einer im Voraus bestimmten Zeiteinheit (Vorgabezeit, Minutenfaktor, Punktewert usw.) erbrachte Leistung die Höhe des Lohnes bestimmt.

28 Der **Monatsbezug** ist der effektiv gezahlte laufende Bezug einschließlich allfällig gewährter Zulagen, jedoch mit Ausnahme der Schichtzulage, Nachtarbeitszulage, Dienstalterszulagen und Sozialzulagen. Variable Entgeltsbestandteile und nicht auf den Bezug bezogene Zuwendungen gehören nicht zum Monatsbezug.

29 In jenen Betrieben und Betriebsabteilungen, in denen die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden beträgt bzw. im Durchfahrbetrieb die Übergangsregelung gemäß Punkt 5b zur Anwendung kommt, ist für die Berechnung der Grundvergütung der Monatsbezug gemäß Punkt 28 durch 165 zu teilen.

29a Bei Arbeitnehmern(innen), deren durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Punkt 5a 36 Stunden beträgt, ist für die Berechnung der Grundvergütung der Monatsbezug gemäß Punkt 28 durch 156 zu teilen.

Für Betriebe bzw. Betriebsabteilungen, die nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb einführen, gilt für die Berechnung der Grundvergütung ebenfalls der Stundenteiler 156.

Wird nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb (Punkt 5b) etappenweise eingeführt, so ist der Stundenteiler entsprechend anzupassen. Verwenden Betrie-

be, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages die 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb bereits eingeführt haben, einen für den Betrieb günstigeren Stundenteiler, so ist dieser bis 31.12.2001 aufrecht.

Im vollkontinuierlichen Betrieb (Durchfahrbetrieb) können durch Betriebsvereinbarungen die im Rahmen der Schichteinteilung anfallenden Sonn- und Feiertagszuschläge und Schichtzulagen unter getrennter Ausweisung in den Monatsbezug einbezogen werden. 30

Unter **Bruttoverdienst** für die Berechnung des gesetzlichen Urlaubsentgelts, des Urlaubszuschusses, der Weihnachtsremuneration, der Lohnfortzahlung nach dem EFZG sowie des Kranken- und Unfallentgelts ist die Summe aller dem(der) Arbeiter(in) innerhalb des jeweils festgesetzten Berechnungszeitraumes zugekommenen Entgeltsteile nach § 6 zu verstehen. 31

P r o t o k o l l a n m e r k u n g :
Gesetzliche oder betrieblich vereinbarte Sozialzulagen fürsorglicher Natur zählen nicht zum Bruttoverdienst.

32 Frauen und Jugendliche, die Männerarbeit verrichten, werden in der Entlohnung gleich behandelt wie Männer.

B. Akkordlohn und arbeitswissenschaftlicher Leistungslohn

33 Bei Akkordarbeit ist die Akkordentlohnung (Geldwert, Minutenfaktor bzw. AE-Wert) zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat so zu vereinbaren, dass sich bei normaler Arbeitsleistung im Durchschnitt einer Akkordverrechnungsperiode gegenüber der Akkordbasis ein Mehrverdienst von mindestens 20 Prozent (Akkordrichtsatz) ergibt. Als Akkordbasis gelten 95 Prozent des kollektivvertraglichen Monatsbezuges laut Anlage A.

34 Unter normaler Leistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem(r) hinreichend geeigneten Arbeitnehmer(in) nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne Gefährdung der Gesundheit auf Dauer mindestens erreichbar ist.

35 Die Akkordsätze sind vor Beginn der Akkordarbeit zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Jede(r) im Akkord beschäftigte Arbeiter(in) erhält vor Beginn der Akkordarbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und die vereinbarten Akkordsätze verzeichnet sein müssen. An die Stelle des Akkordzettels kann ein Aushang der Akkordsätze an sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle treten.

36 Wird zufolge schlechten Materials oder durch Umstände, die nicht in der Person des(der) Akkordarbeiters(in) gelegen sind, die in Punkt 33 festgelegte Verdienstgrenze nicht erreicht, dann hat der(die) Arbeiter(in) trotzdem Anspruch auf Bezahlung der Akkordbasis zuzüglich 20 Prozent, er(sie) hat jedoch die Umstände, die ihn(sie) an der ordnungsgemäßen Ausführung der übernommenen Akkordarbeit behindern, unverzüglich dem unmittelbaren Vorgesetzten zu melden.

37 Wenn ein(e) Arbeiter(in) durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine(ihre) Arbeitsleistung steigert, so darf dieser Umstand nicht dazu dienen, bei gleichbleibender Arbeitsmethode den Akkordsatz zu senken.

38 Betriebsleitung und Betriebsrat sind berechtigt, bei technischer oder organisatorischer Änderung des Arbeitsablaufes oder bei offensichtlicher Unrichtigkeit des Akkordsatzes eine Neuregelung desselben zu verlangen.

39 Jede Akkordvereinbarung kann von beiden Seiten mit einmonatiger Frist gekündigt werden. Erfolgt keine Neufestsetzung gemäß Punkt 38, so ist nach Kündigung des Akkordes die Arbeit im KV-Lohn zu leisten.

40 Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Basis (z.B. BEDAUX, REFA, GARTNER usw.) sind die Bestimmungen der Punkte 33 bis 39 sinngemäß anzuwenden.

C. Prämien

41 Vereinbarungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat betreffend Prämien haben schriftlich zu erfolgen.

Betriebsleitung und Betriebsrat sind berechtigt, bei technischer oder organisatorischer Änderung des Arbeitsablaufes oder bei offensichtlicher Unrichtigkeit der Prämie eine Neuregelung derselben zu verlangen. 42

D. Zulagen

43 Papiermaschinenführer(innen), Kartonmaschinenführer(innen) und Entwässerungsmaschinenführer(innen) mit Trockenapparat erhalten eine Zulage von € 2,15 pro voll geleisteter Schicht. Automatenpappenmaschinenführer(innen) erhalten eine Zulage von € 1,28 pro voll geleisteter Schicht. Diese Zulagen können in den Monatsbezug einbezogen werden.

44 Für Arbeiten, die in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistet werden, wird eine Nachtarbeitszulage laut Anlage A pro voll geleisteter Schicht gewährt.

45 Bei Schichtarbeit gemäß dem Punkt 8 des Kollektivvertrages wird für die zweite Schicht (Nachmittagsschicht) eine Schichtzulage laut Anlage A pro voll geleisteter Schicht gewährt.

46 Bei nicht voll geleisteter Schicht gebührt pro geleisteter Arbeitsstunde $^1/_8$ der Zulagen gemäß Punkt 43, 44 bzw. 45.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g:
Mit Rundschreiben vom 18. Juli 1977 hat der Fachverband empfohlen, Fehlzeiten nur insoweit in Abzug zu bringen, als dies im jeweiligen Betrieb auch bei den entsprechenden Angestellten (Werkführer(innen), Meister(innen)) erfolgt.

47 Alle Arbeiter(innen), welche nach Beendigung ihrer Arbeitszeit und nach Verlassen des Betriebes zur Arbeit in den Betrieb geholt werden, erhalten eine Wegvergütung in der Höhe von ^{1}/165 bzw. ^{1}/156 eines kollektivvertraglichen Monatsbezuges.

Wenn ein(e) Arbeiter(in) während seiner(ihrer) normalen Arbeitszeit bereits darüber informiert wird, dass er (sie) zu einem späteren, festgelegten Zeitpunkt in den Betrieb kommen muss, um Überstundenarbeit zu leisten, gebührt die Wegvergütung nur dann, wenn er (sie) für weniger als 2 Stunden hereingeholt wird.

Für das Hereinholen im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes gebührt kei-

ne Wegvergütung.

An bewährte und besonders leistungsfähige Arbeiter(innen) kann im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Qualifikationszulage gewährt werden. 48

Für Arbeiten, die einer besonderen Erschwernis infolge von Umgebungseinflüssen (Staub, Schmutz, Hitze, Lärm, Gestank, Nässe, besondere Gefährdung usw.) unterliegen, ist im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine entsprechende Zulage festzusetzen. Die getroffenen Regelungen sind auch auf Lehrlinge anzuwenden. 49

P r o t o k o l l a n m e r k u n g b e t r e f f e n d E u r o u m s t e l l u n g:
Ab 1. Jänner 2002 sind anlässlich des Übergangs auf den Euro die in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehenen Werte von weniger als 5 Euro auf 2 Nachkommastellen zu rechnen, wobei eine Aufrundung auf den nächsten vollen Cent vorzunehmen ist.

E. Entlohnung der Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit

Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit gemäß § 4 wird mit einem Zuschlag von 100 % auf die Grundvergütung entlohnt. 50

An Sonntagen gemäß § 4 geleistete Überstundenarbeit wird unbeschadet von Punkt 50 mit einem Zuschlag von 50 % auf die Grundvergütung entlohnt. 51

Feiertagsarbeit

Feiertagsarbeit wird, auch wenn es sich um Überstundenarbeit handelt, neben der Bezahlung des gesetzlichen Feiertagsentgelts mit einem Zuschlag von 100 % auf die Grundvergütung entlohnt. 52

53 Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, gebührt den betreffenden Ar-

beitern(innen) ein Gesamtverdienst von 300 % der Grundvergütung auch in jenen Fällen, in denen es sich nicht um Überstunden handelt.

53a Geht die Arbeit an Feiertagen über das normale tägliche Ausmaß hinaus, so gebührt dem(der) Arbeiter(in) ebenfalls ein Gesamtverdienst von 300 % der Grundvergütung.

54 Ein Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, wird für Dienstnehmer(innen) in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen lohnmäßig so behandelt, als ob er auf einen Werktag fiele.

Überstundenarbeit

55 Überstundenarbeit an Werktagen wird mit einem Zuschlag von 50 % auf die Grundvergütung entlohnt. Für Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistet werden, beträgt der Zuschlag 100 %.
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. Überstundenarbeit nach der 50.Wochenstunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.), ein Zuschlag von 100 %. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmer(innen), 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 %.

56 Für reinen Anwesenheitsdienst, wie z.B. bei Wächtern(innen) und Portieren(innen), werden Überstunden auch in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr mit einem Zuschlag von 50 % entlohnt.

56a Vor der Leistung von Überstunden im Sinne von Punkt 15 dieses Kollektivvertrags hat der (die) Arbeitnehmer(in) die Wahl, in Abstimmung mit den betrieblichen Möglichkeiten anstelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß der jeweiligen Wertigkeit der Überstunde zu nehmen (zum Beispiel bei einem Überstundenzu-

schlag von 50 Prozent bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 ½ Stunden oder bei einem Überstundenzuschlag von 100 Prozent bezahlte Freizeit in der Dauer von 2 Stunden).

P r o t o k o l l a n m e r k u n g:

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

Wurde die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so
56b legt der (die) Arbeitnehmer(in) den Verbrauch der Zeitguthaben fest, er (sie) hat sich aber um das Einvernehmen mit dem (der) Arbeitgeber(in) zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann der (die) Arbeitnehmer(in) 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 (der) Arbeitnehmer(in) entgegenstehen.

57 Für im Akkordverdienst stehende Arbeiter(innen) wird ein Zuschlag für Sonn-, Feiertags- und Überstunden in der Weise berechnet, dass während der im Akkord geleisteten Sonn-, Feiertags- und Überstunden der Akkordsatz um den gemäß den Punkten 50, 52 bzw. 55 anzuwendenden Prozentsatz erhöht wird.

Sonn-, Feiertags- und Überstunden der im Akkordverdienst stehenden 58
Arbeiter(innen) werden, wenn diese außerhalb der Akkordarbeit beschäftigt werden, in der Weise entlohnt, dass die Zuschläge nur vom kollektivvertraglichen Monatsbezug berechnet werden.

F. Schutzbestimmung für langjährige Arbeitnehmer(innen)

Für Arbeitnehmer(innen), die das 45. Lebensjahr (Frauen) bzw. das 50. 59
Lebensjahr (Männer) vollendet haben, gilt nach einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren folgende Regelung:

Bei einer nicht aus disziplinären Gründen erfolgenden Versetzung auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze erhalten diese Arbeitnehmer(innen) ein

Entgelt in der Höhe ihres bisherigen Verdienstes weiterbezahlt. Dieser Verdienst wird aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen 3 Monate errechnet. Bei der Errechnung des Verdienstes bleiben Überstundenentlohnungen, Schmutz-, Gefahren- und Erschwernis-zulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge, Wohnungsbeihilfen, Naturalzulagen, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen, Kinderbeihilfen, Einmal- und Sonderzahlungen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder und dgl. unberücksichtigt. Solche Zulagen und Zuschläge sind nach Maßgabe des persönlichen Anspruches des(der) Arbeitnehmers(in) und des neuen Arbeitsplatzes zu bezahlen.

Betriebliche Ausgleichszahlungen können angerechnet werden.

G. Vorübergehende Versetzung

60 Werden Arbeiter(innen) über Anordnung der Betriebsleitung vorübergehend an niedriger bezahlten Arbeitsplätzen verwendet, so erhalten sie über einen Zeitraum von 4 Wochen den höheren Verdienst ihres vorhergehenden Arbeitsplatzes weiter bezahlt. Bei Akkordarbeit und bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage (BEDAUX, REFA, GARTNER usw.) gilt dies höchstens für 6 aufeinander folgende Arbeitstage.

61 Arbeitswechsel auf Grund von kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarten Schichtplänen (Springersystemen) gilt nicht als Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz im Sinne des Punktes 60.

§ 6a. Bereitschaftsdienst

61a Bereitschaftsdienst liegt dann vor, wenn ein(e) Arbeiter(in) außerhalb der normalen kollektivvertraglichen Arbeitszeit für die Betriebsleitung an einem von ihm(ihr) bekannt zu gebenden Ort zur unmittelbaren Überstundenleistung erreichbar sein muss. Dieser Bereitschaftsdienst wird unter Ausschluss der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr mit 30 % der auf die Zeit des Bereitschaftsdienstes entfallenden Grundvergütung gemäß Punkt 29 bzw. 29a entlohnt.

Für Zeiten des Bereitschaftsdienstes, welche in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fallen, wird ein Entgelt in der Höhe von 15 % der Grundvergütung ge-

währt.

Für Bereitschaftsdienst an Sonn- und Feiertagen beträgt das Bereitschaftsentgelt unter Ausschluss der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr 50 % der errechneten Grundvergütung, für die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr beträgt das Bereitschaftsentgelt 15 % der Grundvergütung.

Diese Entgeltsregelung gilt auch für Fälle der Funkbereitschaft.

Im Falle des Hereinholens des(der) Arbeiters(in) gebührt für die Arbeitszeit im Betrieb Überstundenentlohnung; das Bereitschaftsentgelt gebührt nicht für jene Stunden, für die Überstundenentlohnung erfolgt.

Stunden der Bereitschaft gelten nicht als Arbeitszeit und werden daher nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

Betriebliche Vereinbarungen, welche für den(die) Arbeiter(in) günstiger sind als die Bestimmungen dieses Punktes, bleiben unberührt.

§ 7. Urlaub

Der Urlaub wird nach den gesetzlichen Bestimmungen gewährt. 62

Für die Berechnung des gesetzlichen Urlaubsentgeltes wird der durchschnittliche Bruttoverdienst gemäß Punkt 31 jenes vorangegangenen Berechnungshalbjahres herangezogen, welches vor Urlaubsantritt endet. Als Berechnungshalbjahr gelten die Perioden 1. April bis 30. September bzw. 1. Oktober bis 31. März. 63

P r o t o k o l l a n m e r k u n g:

1. *Fällt in den Berechnungszeitraum des durchschnittlichen Bruttoverdienstes eine Krankheit, ein Unfall oder eine Inspektion bzw. Instruktion (Waffenübung), so wird der für das seinerzeitige Kranken- und Unfallsentgelt laut Kollektivvertrag ermittelte Anteil des Durchschnittsverdienstes auf 100 Prozent aufgewertet und in die Berechnung des neuen durchschnittlichen Bruttoverdienstes einbezogen. Für Zeiten, für welche der(die) Dienstnehmer(in) eine Entgeltfortzahlung nach dem EFZG erhielt, erfolgt keine Aufwertung. Für Zeiten der Instruktionen bzw. Inspektionen (Waffenübungen), für welche der(die) Dienstnehmer(in)*

vom(von der) Dienstgeber(in) keine Entgeltfortzahlung erhielt, erfolgt eine Aufwertung dieser Tage auf volle 100 Prozent.

2. *Ist der(die) Arbeiter(in) zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes in eine höhere Lohngruppe eingereiht oder bezieht er(sie) einen höheren Monatsbezug, Prämien- oder Akkordverdienst, so hat die Ermittlung des durchschnittlichen Bruttoverdienstes - sofern nicht abweichende betriebliche Vereinbarungen getroffen werden - so zu erfolgen, als ob der(die) Arbeiter(in) während des gesamten Berechnungszeitraumes in der neuen Lohngruppe eingereiht gewesen wäre bzw. den neuen Monatsbezug, Prämien- oder Akkordlohn bezogen hätte.*
3. *Im Falle einer kollektiven Lohnerhöhung ist die obige Protokollanmerkung 2 sinngemäß anzuwenden.*

64 Die vertragsschließenden Organisationen sind sich darüber einig, dass die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise wie folgt vorzunehmen ist:

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;
b) Der Urlaubsanspruch jener Arbeitnehmer(innen), die in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen im Durchfahrbetrieb gemäß Punkt 5b 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 Punkt 5b 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 (Punkt 5b) etappenweise eingeführt, so ist der Urlaubsanspruch entsprechend anzupassen.

   Haben Betriebe, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages die 36-Stunden-Woche im Durchfahrbetrieb bereits ein-

geführt haben, einen kürzeren Urlaubsanspruch für die im Durchfahrbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer(innen) vereinbart, so bleibt dieser bis zum 31.12.2001 aufrecht.

c) Zur Ermittlung des Urlaubsentgeltes wird der Bruttoverdienst des dem Urlaub vorangehenden Kalenderhalbjahres gemäß Punkt 31 des Kollektivvertrages herangezogen, der pro konsumierten Urlaubstag durch 130 geteilt wird.

Betriebsstillstände und Aussetzungen werden, sofern sie nicht länger als 26 Wochen dauern, für die Bemessung der Dauer des Urlaubsanspruches nicht als Unterbrechung des Dienstverhältnisses gewertet. 65

§ 8. Urlaubszuschuss

Alle Arbeiter(innen) erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines Monatsverdienstes; Lehrlinge erhalten ein monatliches Lehrlingseinkommen. Der Urlaubszuschuss ist mit der Auszahlung des Monatsbezuges für Mai fällig. 66

Für die Berechnung des Monatsverdienstes wird der durchschnittliche Bruttoverdienst gemäß Punkt 31 des Berechnungszeitraumes Oktober bis März herangezogen. 67

P r o t o k o l l a n m e r k u n g:
Die Protokollanmerkung zu Punkt 63 gilt sinngemäß.

68 Bei einer Dienstzeit unter einem Jahr gebührt der aliquote Teil des im Punkt 66 genannten Betrages.

69 Während des Jahres austretende Arbeiter(innen) erhalten den aliquoten Teil des in Punkt 66 genannten Betrages. Arbeiter(innen), die ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf den aliquoten Teil im Sinne des vorhergehenden Satzes.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g:
Der Präsenzdienst nach den Bestimmungen des Wehrgesetzes sowie die Schutzfrist und der Karenzurlaub nach den Bestimmungen des Mutter-

schutzgesetzes bewirken eine Aliquotierung nach den Punkten 68 und 69.

70 Für die Berechnung des aliquoten Teiles nach Punkt 68 gilt als Stichtag der 30. Juni des laufenden Jahres.

71 Für die Berechnung des aliquoten Teiles nach Punkt 69 gilt als Stichtag der vorangegangene 1. Juli oder, wenn das Dienstverhältnis nach dem 1. Juli begonnen hatte, das Eintrittsdatum.

§ 9. Weihnachtsremuneration

72 Alle Arbeiter(innen) erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatsverdienstes. Lehrlinge erhalten ein monatliches Lehrlingseinkommen. Die Weihnachtsremuneration ist mit der Auszahlung des Monatsbezuges für Oktober fällig.

73 Für die Berechnung des Monatsverdienstes wird der durchschnittliche Bruttoverdienst gemäß Punkt 31 des Berechnungshalbjahres April bis September herangezogen.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g:
Die Protokollanmerkung zu Punkt 63 gilt sinngemäß.

74 Bei einer Dienstzeit von unter einem Jahr gebührt der aliquote Teil des in Punkt 72 genannten Betrages.

75 Während des Jahres austretende Arbeiter(innen) erhalten den aliquoten Teil des in Punkt 72 genannten Betrages. Arbeiter(innen), die ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf den aliquoten Teil im Sinne des vorhergehenden Satzes.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g:
Der Präsenzdienst nach den Bestimmungen des Wehrgesetzes sowie die Schutzfrist und der Karenzurlaub nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes bewirken eine Aliquotierung nach den Punkten 74 und 75.

76 Für die Berechnung des aliquoten Teiles nach Punkt 74 gilt als Stichtag der 31. Dezember des laufenden Jahres.

Für die Berechnung des aliquoten Teiles nach Punkt 75 gilt als Stichtag der 1. Jänner des laufenden Jahres oder, wenn das Dienstverhältnis nach dem 1. Jänner begonnen hatte, das Eintrittsdatum. 77

Zu den §§ 8 und 9 des Arbeiterkollektivvertrages siehe Anlage F.

§ 10. Sachbezüge; sonstige Begünstigungen

Die Beistellung verbilligter oder unentgeltlich gewährter Sachbezüge durch die Betriebsleitung bleibt einer allfälligen betrieblichen Regelung überlassen. 78

Unbeschadet der geltenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen gelten Sachbezüge nicht als Arbeitsentgelt im Sinne eines Kollektivvertrages. 79

80 Begünstigungen im Sinne dieses Vertrages können nur in Geld- bzw. Sachleistungen oder in Nutzungen bestehen. Innerbetriebliche Vereinbarungen, die dem Beschäftigten günstigere Bedingungen zusichern, als es dieser Kollektivvertrag vorsieht, bleiben insoweit aufrecht, als nicht eine Neuregelung durch die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgt.

§ 10a Dienstjubiläen

80a Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt:

zum 25-jährigen Dienstjubiläum..... 1 Monatsbezug
zum 30-jährigen Dienstjubiläum..... 1 Monatsbezug
zum 35-jährigen Dienstjubiläum..... 2 Monatsbezüge
zum 40-jährigen Dienstjubiläum..... 3 Monatsbezüge

als Jubiläumsgeld.

In jenen Fällen, in denen bisher nach 30 Dienstjahren kein Jubiläumsgeld, nach 35 Dienstjahren jedoch ein über zwei Monatsbezüge hinausgehendes Jubiläumsgeld betrieblich vorgesehen ist, ist nach 30 Dienstjahren als Jubiläumsgeld ein Monatsbezug auszubezahlen. Diese Auszahlung kann auf den nach 35 Dienstjahren betrieblich vorgesehenen, zwei Monatsbezüge

übersteigenden Teil des Jubiläumsgeldes angerechnet werden.

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. Juli 1993 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne von Punkt 80b, 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 Punkt 80b werden für Dienstjubiläen, die nach dem 30.4.2005 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.

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 Lohnanspruchs für eine Stunde Zeitguthaben ist der Monatsbezug bei Vollzeitbeschäftigten durch 165 (38 Stunden Woche) bzw. 156 (36 Stunden Woche) zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Monatsbezug durch die Zahl der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitsstunden multipliziert mit 4,33 zu dividieren.

§ 10b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Informationspflicht des(der) Arbeitgebers(in)

Für nach dem 30.4.2017 ausgesprochene Kündigungen, begonnene Krankenstände, anfallende Dienstjubiläen und begonnene Urlaubsjahre gilt: Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG 80b

oder VKG, die nach dem 30.4.2017 enden, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches, die Dauer des kollektivvertraglichen Krankengeldanspruches bei Betriebsunfällen oder einer Berufskrankheit im Sinne des Punktes 93 dieses Kollektivvertrages, der Dienstjubiläen und der Urlaubsdauer zur Gänze angerechnet.

Anmerkung: Bis zum 30.4.2017 gilt folgende Regelung: Für nach dem 30.4.2005 ausgesprochene Kündigungen, begonnene Krankenstände, anfallende Dienstjubiläen und begonnene Urlaubsjahre gilt: Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG *werden für die Bemessung des Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches, die Dauer des kollektivvertraglichen Krankengeldanspruches bei Betriebsunfällen oder einer Berufskrankheit im Sinne des Punktes 93 dieses Kollektivvertrages, der Dienstjubiläen und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.*

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

Für Karenzen, die nach dem 30.4.2017 enden, gilt: Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzungen der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 2 Abs.1 Arbeiterabfertigungsgesetz 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.

<u>Anmerkung</u>: Bis zum 30.4.2017 gilt folgende Regelung: Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzungen der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 2 Abs.1 Arbeiterabfertigungsgesetz 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.

80c Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der(die) Arbeitgeber(in) 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 der Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgt kein Austritt gemäß § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der(die) Arbeitnehmer(in) bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruches 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 Wiedereintritt 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.

§ 10c Bildungszeit

80d Bis zum Höchstausmaß von einer Woche pro Jahr ist dem(der) Arbeitnehmer(in) auf sein(ihr) 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.

§ 11. Entgelt für Dienstverhinderungen

A. Allgemeines

81 Nach Ausschöpfung des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs nach dem EFZG*) besteht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf Krankenentgelt.

82 Nach 14tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der(die) Arbeitnehmer(in), sofern er(sie) durch Krankheit, Unfall oder durch andere im Abschnitt C angeführte Entgeltsfälle an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf ein Entgelt vom ersten Tage der Erkrankung an.

Wird der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß EFZG während eines andauernden Krankenstandes erschöpft, besteht der Anspruch auf Krankenentgelt ab Beendigung des gesetzlichen Fortzahlungsanspruchs.

83 Der(die) erkrankte Arbeitnehmer(in) ist entsprechend den Bestimmungen des EFZG verpflichtet, dem(der) Dienstgeber(in) unverzüglich die Krankmeldung zu erstatten. Bei anderen Fällen der Dienstverhinderung gemäß Abschnitt C ist, wenn es die Sachlage gestattet, schon vor Eintritt des Ereignisses, welches die Dienstverhinderung bewirkt, Meldung zu erstatten.

B. Entgelt bei Krankheit und Betriebsunfall

84 Ein Anspruch auf Krankenentgelt besteht nicht, wenn die Krankenkasse die Bezahlung des Krankengeldes auf Grund der gesetzlichen bzw. satzungsmäßigen Bestimmungen versagt.

**) Ein Auszug des Entgeltfortzahlungsgesetzes sowie des Kollektivvertrages vom 30. 9. 1974 ist in Anlage D abgedruckt.*

85 Das Entgelt bei Betriebsunfall wird unabhängig vom Bezug des Krankenentgeltes gewährt, und der Anspruch auf dieses Entgelt besteht auch dann, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) weniger als 14 Tage im Betrieb beschäftigt ist.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g :
Als Betriebsunfall im Sinne des Punktes 85 gelten auch Unfälle auf dem direkten Weg von und zur Arbeitsstätte unmittelbar vor oder nach der Arbeit, sofern nicht grobe Fahrlässigkeit vorliegt.

Anmerkung*:* Punkt 86 entfällt !

Als Dienstverhinderung im Sinne des Punktes 82 gilt auch die Vornahme einer ambulatorischen Behandlung; hierunter ist die Untersuchung und Heilbehandlung durch Ärzte und Fachärzte zu verstehen, ohne dass Arbeitsunfähigkeit vorliegt. 87

Ein Entgelt für ambulatorische Behandlung gebührt jedoch nur dann, wenn diese nach den gegebenen Verhältnissen weder außerhalb der Arbeitszeit noch ohne Arbeitszeitversäumnis noch mit geringerer als der tatsächlich verursachten Arbeitszeitversäumnis hätte durchgeführt werden können. 88

Dienstverhinderungen, die infolge eines Aufenthaltes in Kuranstalten oder Erholungsheimen auf Grund ärztlicher Vorschreibung und Einweisung durch die Krankenkasse erfolgen, sind einer Krankheit im Sinne des Punktes 82 gleichzusetzen. 89

Wurde die Krankheit bzw. der Unfall eines(einer) Arbeitnehmers(in) durch einen Dritten schuldhaft verursacht, so erhält der(die) Arbeitnehmer(in) das Kranken- bzw. Unfallsentgelt lediglich als einstweiligen Vorschuss auf seinen(ihren) Schadenersatzanspruch gegenüber dem schuldhaften Dritten. Die Rückzahlung dieses Vorschusses an den(die) Arbeitgeber(in) hat in dem Zeitpunkt zu erfolgen, in welchem dem(der) geschädigten Arbeitnehmer(in) vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. 90

Nach Erschöpfen des in Punkt 92 festgelegten Entgeltsanspruches besteht weder bei Fortdauer der Dienstverhinderung noch bei einer neuerlichen Dienstverhinderung ein Anspruch auf Entgelt. 91

Der(die) Arbeiter(in) erhält nach Ausschöpfung des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs nach dem EFZG (bis zu 5 Jahren: 4 Wochen, nach 5 Jahren: 6 Wochen, nach 15 Jahren: 8 Wochen und nach 25 Jahren: 10 Wochen) bis zur Dauer von maximal 6 Wochen je 35 % des Bruttoverdienstes. 92

Diese Entgeltsdauer kann nur einmal innerhalb eines Kalenderjahres ausgeschöpft werden.

93 Bei einem Betriebsunfall im Sinne des Punktes 85 oder einer Berufskrankheit erhält der(die) Arbeiter(in) nach Ausschöpfung des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs nach dem EFZG (bis zu 15 Jahren: 8 Wochen, nach 15 Jahren: 10 Wochen) zusätzlich 2 Wochen Anspruch auf das volle Entgelt, sodass die Dauer insgesamt 12 Wochen beträgt, wenn das Dienstverhältnis 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Ist der gesetzliche bzw. der kollektivvertragliche Anspruch ausgeschöpft, erhält der(die) Arbeiter(in) bis zur Dauer von maximal 4 Wochen je 35 % des Bruttoverdienstes.

Dieser Anspruch beginnt bei einer Dienstverhinderung aufgrund eines neuerlichen Betriebsunfalls oder einer Berufskrankheit von neuem zu laufen, unabhängig davon, ob diese Entgeltsdauer innerhalb eines Kalenderjahres bereits ausgeschöpft wurde oder nicht.

94 Bei einer Krankheitsdauer von 4 Tagen und darüber gebühren für die ersten drei Tage 100 % des Bruttoverdienstes.

Dieser Entgeltsanspruch besteht jedoch nur während jener versäumten Arbeitstage, für die seitens der Krankenkasse ein Krankengeld nicht gewährt wird (Karenztage).

Anmerkung: Punkt 95 entfällt !

96 Der Bruttoverdienst wird nach den Bestimmungen des Punktes 63 errechnet.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g:
Die Protokollanmerkung zu Punkt 63 gilt sinngemäß.

Betriebsstillstände und Aussetzungen werden, sofern sie nicht länger als 26 Wochen dauern, für die Dauer des Entgeltsanspruches nach Punkt 92 sowie für den Anspruch nach dem EFZG nicht als Unterbrechung des Dienstverhältnisses gewertet. 97

Bei wiederholter Erkrankung innerhalb des Kalenderjahres erhält der(die) Arbeiter(in) den Rest seines(ihres) Entgeltsanspruches bis zur vollen Ausschöpfung der in Punkt 92 festgesetzten Dauer. 98

Bei ambulatorischer Behandlung im Sinne der Punkte 87 und 88 gebührt die Fortzahlung des Bruttoverdienstes für die tatsächlich notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden, und zwar bis zu einer Höchstdauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit laut Punkt 5 innerhalb eines Kalenderjahres. Dieses Entgelt gebührt neben dem in Punkt 92 angeführten Entgelt. 99

In allen vorgenannten Fällen darf jedoch das Krankenentgelt zuzüglich des Krankengeldes keinesfalls den Durchschnittsverdienst übersteigen. 100

C. Andere Entgeltsfälle

Als Entgelt für die anderen Entgeltsfälle gebührt die Fortzahlung des Bruttoverdienstes für die tatsächlich notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden, und zwar bis zu einer Höchstdauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit laut Punkt 5 innerhalb eines Kalenderjahres. 101

Der Entgeltsanspruch nach Abschnitt C besteht unabhängig neben dem Entgeltsanspruch nach Abschnitt B.

Anmerkung: Punkt 102 entfällt!

Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Invalidenämtern und öffentlichen Ämtern, Antragstellung bei Sozialversicherungs-instituten und Gemeinden, wenn es sich nicht um selbst verschuldete Angelegenheiten handelt und sich der(die) Arbeiter(in) mit der schriftlichen Vorladung bzw. Bestätigung 103

ausweisen kann.

104 Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, soweit die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach des Verdienstentganges verurteilt wurde.

105 Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln gegen Nachweis der vorgelegenen Verkehrsstörung; ein Entgeltsanspruch besteht jedoch nur dann, wenn die Verkehrsstörung nicht vorherzusehen war und der Weg zur Arbeit nicht in anderer Weise zurückgelegt werden konnte.

106 Plötzliche Krankheits- oder Unglücksfälle von im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der(die) Arbeiter(in) zur vorübergehenden persönlichen Hilfeleistung unbedingt benötigt wurde.

107 Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung
eines eigenen Haushaltes ..... 2 Arbeitstage

108 Eigene Trauung oder Eintragung im Sinne
des EPG..... 3 Arbeitstage

108a Trauung von Geschwistern oder Kindern bzw. des Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG ..... 1 Arbeitstag
Keine besondere Freizeit gebührt, wenn die Eheschließung auf einen ohnehin dienstfreien Tag des (der) Arbeiters(in) fällt.

109 Entbindung der Gattin (Lebensgefährtin) ..... 2 Arbeitstage

110 Tod des Ehegatten bzw. der Ehegattin, des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin, des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG, Kinder (Ziehkinder) oder Eltern (Zieheltern)..... 3 Arbeitstage

111 Tod der Geschwister, Großeltern, Schwiegereltern, eines Elternteils oder Kindes des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin) im Sinne des EPG, Enkelkinder, Geschwister der Ehegatten (der Lebensgefährten) und Ehegatten (Lebensgefährten) der Geschwister, Geschwister der Eltern,

Kinder der Geschwister, wenn der(die) Arbeiter(in) mit dem(der) Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte.....3 Arbeitstage

lebte der(die) Arbeiter(in) mit dem(der) Verstorbenen nicht im gemeinsamen Haushalt.....1 Arbeitstag

Beim Todesfall des Ehegatten bzw. der Ehegattin, des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin, des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG, der Eltern (Zieheltern), Kinder (Ziehkinder), wenn sich der(die) Verstorbene außerhalb des Betriebsortes befand, ist die Anzahl der freizugebenden Tage, für die Entgelt zu leisten ist, unter Berücksichtigung des Punktes 110 im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festzulegen. 112

Als Lebensgefährte(in) im Sinne der Punkte 101 ff. dieses Kollektivvertrages ist der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin anzusehen, 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. 112a

§ 11a Internats- und Heimfahrtskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler(innen) der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der(die) Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkmmen verbleibt. 112b
Gleiches gilt für Arbeitnehmer(innen), die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

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.

§ 11 b Lehrlingsprämie

112c 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 solange, als Lehrbetriebe nach der Richtlinie des Bundesberufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009 gefördert werden. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 11 c Integrative Berufsausbildung

112d 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.

112e Wird die teilqualifizierende Ausbildung (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 ersten Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein, als das während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

§ 12. Aussetzung

113 Unter Aussetzung wird die zwischen Dienstgeber(in) und Dienstnehmer(in) unter Mitwirkung der vertragschließenden Organisationen schriftlich vereinbarte Unterbrechung des Dienstverhältnisses für eine bestimmte Frist verstanden, während der die gegenseitigen aus dem Dienstvertrag erwachsenden Rechte und Pflichten des(der) Dienstgebers(in) und Dienstnehmers(in) ruhen. Nach Ablauf der Aussetzzeit lebt das Dienstverhältnis automatisch in vollem Umfange wieder auf.

114 Hinsichtlich der Bemessung des Urlaubsanspruches, des Anspruches auf Kranken- und Unfallsentgelt und des Anspruches auf Lohnfortzahlung nach dem EFZG gelten die Bestimmungen der Punkte 65 und 97 dieses Vertrages.

§ 12a. Reisekosten und Kilometergeld

114a Arbeiter(innen), die im Auftrag des(der) Arbeitgebers(in) außerhalb ihres sonst üblichen Dienstortes Tätigkeiten zu verrichten haben, gebührt eine Reisekosten- und Aufwandsentschädigung im Sinne der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages für Angestellte der Papierindustrie vom 7. November 1983 über Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen, des Zusatzkollektivvertrages über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen vom 15. April 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Papierindustrie und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, sowie des Zusatzkollektivvertrages über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen vom 7. November 1983, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, in der jeweils geltenden Fassung.

114b Bei Anwendung von § 7 Abs. 4 (Inlandsdienstreisen) des erstgenannten Zusatzkollektivvertrages gebührt Arbeitern(innen) der Lohngruppen 3 bis 6 (Pappenindustrie: Lohngruppen 3 - 5) das Tag- bzw. Nachtgeld der Verwendungsgruppe III, Arbeitern(innen) der Lohngruppen 1, 2 und Spezialarbeitern(innen) (Pappenindustrie: Lohngruppen 1,2 und Spezialarbeiter(innen)) das Tag- bzw. Nachtgeld der Verwendungsgruppe IV.

114c Punkt 114c in der bisherigen Fassung entfällt.

§ 12b Altersteilzeit

114d Die Kollektivvertragsparteien begrüßen die gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit als Instrument zur Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit und als Beitrag zur Beschäftigungssicherung älterer(en) Arbeitnehmer(innen).

Die Unternehmen stimmen zu, sofern die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen, dem Wunsch des(der) Antragstellers(in) nach einer Altersteilzeitvereinbarung zu entsprechen.

114e Wird zwischen Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) 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 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.

a) Der(die) Arbeitnehmer(in) hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich 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. 114f

b) Der (die) Arbeitgeber(in) 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.

114g Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

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

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

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

114h <u>Empfehlungen</u>:
Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regel-ung 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(der) Arbeitgeber(in) dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

P r o t o k o l l a n m e r k u n g :
Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 12b aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

§ 13. Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses

Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monates vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden. Diese Regelung gilt für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 1997 beginnen. 115

Für Probezeiten, die nach dem 30.4.2017 beginnen, gebühren mindestens 95% des jeweiligen kollektivvertraglichen Monatsbezugs der Lohngruppen 5 bis 1 und Spezialarbeiter(innen) laut Anlage A. 116
Anmerkung: Für Probezeiten, die vor dem 1.5.2017 beginnen, gilt folgende Regelung: Während der Probezeit gebühren 95% des jeweiligen kollektivvertraglichen Monatsbezugs laut Anlage A.

117 Vom Beginn des 2. Monats bis zum vollendeten 2. Dienstjahr kann der(die) Arbeitgeber(in) das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen, nach dem vollendeten 2. Dienstjahr von 2 Monaten, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr von 3 Monaten, nach dem vollendeten
15. Dienstjahr von 4 Monaten und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr von 5 Monaten kündigen.
Ab dem 1.7.2021 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt gemäß § 1159 Abs.3 ABGB (idF BGBl. Nr. 153/2017) im ersten Jahr des Dienstverhältnisses der Fünfzehnte und letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin. Ab dem zweiten Jahr des Dienstverhältnisses gilt nur mehr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin.

Der(die) Arbeitnehmer(in) kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat kündigen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung ausgedehnt werden; doch darf die vom (von der) Arbeitgeber(in) einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem(der) Arbeitnehmer(in) vereinbarte Kündigungsfrist.

117a Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Unterstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

118 Während der Kündigungsfrist ist dem (der) Arbeiter(in) auf Verlangen zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes in jeder Woche eine Freizeit im Höchstausmaß eines Arbeitstages unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Der Anspruch auf Freizeit bei Kündigung durch den (die) Arbeitnehmer(in) entfällt für Dienstverhältnisse, die nach dem 30.4.2019 begründet wurden.

119 Gewerbliche Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Arbeiter(in) beschäftigt werden. § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

§ 14. Abfertigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

120 *<u>Protokollanmerkung:</u> Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer(innen), die dem BMVG unterliegen nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer(innen) durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.*

121 Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes bzw. des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen:

Nach einer fünfjährigen ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses besteht Anspruch auf Abfertigung, wenn Arbeitnehmer(innen) das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei Frauen bzw. des 65. Lebensjahres bei Männern oder bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst lösen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des(der) Arbeitnehmers(in) unter Einhaltung jener Kündigungsfrist aufgekündigt wird, die der(die) Arbeitgeber(in) aufgrund des Punktes 117 einzuhalten hätte.

122 Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des(der) Arbeitnehmers(in) gelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 123) für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzubezahlen. Hat das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 123) für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der(die) Arbeitnehmer(in) zum Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Monatsbezug (Punkt 123) in voller Höhe nur für den ab dem Todestag laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

123 Der Monatsbezug im Sinne des Punktes 122 versteht sich einschließlich allfälliger laufender Zahlungen, jedoch unter Ausschluss von Überstundenentlohnungen und Einmalzahlungen (z.B. Gewinnbeteiligungen).

Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Punktes 122 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtremuneration zu leisten. 124

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der(die) Erblasser(in) gesetzlich verpflichtet war. 124a

Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Monatsbezugs (Punkt 122 bis 124a) auch ein Anspruch nach Punkt 126 bis 128, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden. 125

126 Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der(die) Erblasser(in) gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des(der) Arbeitnehmers(in) das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Abfertigungsanspruch (§ 23 Abs.6 Angestelltengesetz) auf die volle Abfertigung.

Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs.1 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.

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

128 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 Punktes 126 zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers (der Arbeitnehmerin) vorhanden, erhöht sich der Anspruch von der halben Abfertigung gemäß § 23 Angestelltengesetz auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende

Ehepartner oder Ehepartnerin bzw. der überlebende Partner oder Partnerin im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers (der Arbeitnehmerin) unterhaltberechtigt war oder nicht.
Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers (der Arbeitnehmerin) bereits 3 Jahre gedauert hat.
Dem Ehegatten (der Ehegattin) bzw. dem eingetragenen Partner (der eingetragenen Partnerin) im Sinne dieses Punktes 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.

Für jenen Zeitraum, der der Dauer der Abfertigungszahlung entspricht, entfallen sonstige Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, die der(die) Arbeitgeber(in) oder eine von ihm(ihr) unterhaltene Unterstützungseinrichtung (z.B. Pensionsfonds) ansonsten gewähren würde. 129

§ 14a. Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung

Wird das Dienstverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes beendet oder wird mit dem(der) Arbeiter(in) innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Dienstverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen: 129a

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit als Arbeiter(in) 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

aufgrund 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 Monatslohns, 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.

Punkt 129a gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

Punkt 129a gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Punkt 129a gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1999.

Protokollanmerkung:
Das Berechnungsbeispiel zu §12a Absatz 3 des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte der Industrie (Anmerkung 5) gilt sinngemäß.

§ 14b Wechsel in das System der Abfertigung Neu

129b Vereinbaren Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Arbeiter-Ab-fertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der (die) Arbeitnehmer(in) 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 Arbeitsverfassungsgesetz (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 14c Telearbeit

129c Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines(einer) Arbeiters(in) 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(in) und Arbeitnehmer(in) zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel – siehe Anlage G) 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 Kollektivvertragsparteien ausgearbeiteter Dienstzettel (Anlage G) ist dabei zugrunde zu legen.

§ 15. Einigungsverfahren

130 Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich ist, bevor einer der Streitteile die Anrufung des Arbeitsgerichtes oder Einigungsamtes verlangt, den vertragschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten.

131 Die vertragsschließenden Organisationen haben binnen 14 Tagen zu einer gemeinsamen Verhandlung über die anhängige Streitfrage zusammenzutreten; zu dieser Verhandlung können, wenn dies eine der Organisationen wünscht, Vertreter(innen) der Streitteile zugezogen werden.

132 Während der Verhandlung der Organisationen sind die Streitteile verpflichtet, Maßnahmen zu unterlassen, die zu einer Störung der innerbetrieblichen Verhältnisse führen können.

133 Die zwischen den Organisationen einvernehmlich getroffene Regelung ist für die Streitfälle bindend und schließt weitere betriebliche Verhandlungen oder Einleitung eines arbeitsrechtlichen bzw. Einigungsamt-Verfahrens über den Streitgegenstand aus.

§ 16. Verjährung

134 Alle wie immer gearteten gesetzlichen oder aus diesem Vertrag hervorgehenden materiell-rechtlichen Ansprüche, ausgenommen jene nach Punkt 135, verjähren mit einer Frist von 6 Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Fälligkeit.

135 Ansprüche auf den kollektivvertraglichen Monatsbezug laut Anlage A verjähren binnen drei Jahren.

136 Im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses gilt die Verjährung gemäß Punkt 135 nur unter der Voraussetzung, dass der Anspruch binnen 6 Monaten gerechnet vom Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses, schriftlich geltend gemacht wird.

§ 17. Vertragsdauer

137 Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1999 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

138 Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten 3 Monate; die Kündigung hat mit eingeschriebenem Brief zu erfolgen.

139 Spätestens einen Monat nach Ausspruch der Kündigung hat die kündigende Partei den Verhandlungsentwurf für einen neu abzuschließenden Vertrag der Gegenpartei zu übermitteln.

140 Die Verhandlungen über diesen Entwurf haben spätestens binnen einem Monat nach seiner Übermittlung zu beginnen.

141 Die Lohnsätze der Anlage A sind mit einer Frist von einem Monat zum Ende des nächstfolgenden Monates kündbar. Verhandlungen über eine Neufassung der Anlage A haben innerhalb der Kündigungsfrist zu beginnen.

Wien, am 4. Dezember 1998

Wirtschaftskammer Österreich,
Sektion Industrie, Fachverband der Papierindustrie
Der Vorsteher:
KR Dr. Robert Launsky-Tieffenthal e. h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Gerolf Ottawa e. h.

Der Referent:
Dr. Werner Auracher e. h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Chemiearbeiter

Der geschäftsführende Vorsitzende:
Wilhelm Beck e. h.

Der geschäftsführende Bundessekretär-Stellvertreter:
Peter Schissler e. h.

Der Fachsekretär:
Peter Schaabl e.h.

Kollektivvertragliche Monatsbezüge und Lehrlingseinkommen

1) Für die Betriebe der Papier-, Zellstoff- und Maschinenkartonfabriken sowie für die diesen angeschlossenen Holzschleifereien gelten **ab 1.Mai 2026** [1)] die nachstehenden kollektivvertraglichen Monatsbezüge:

Spezialarbeiter	€	3.407,30
Lohngruppe 1	€	3.119,45
Lohngruppe 2	€	2.914,27
Lohngruppe 3	€	2.859,35
Lohngruppe 4	€	2.732,41
Lohngruppe 5	€	2.627,98
Lohngruppe 6	€	2.296,05

Lehrlingseinkommen:

Für Lehrlinge, die nach dem 30.4.2019 in ein Lehrverhältnis eintreten, gelten **ab 1.Mai 2026** [1)] die nachstehenden Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	40 %
2. Lehrjahr	50 %
3. Lehrjahr	55 %
4. Lehrjahr	75,5 %

des kollektivvertraglichen Monatsbezuges der Lohngruppe 1

2) Für Automatenpappenfabriken, Handelsholzschleifereien und Handpappenfabriken gelten **ab 1.September 2026** die nachstehenden kollektivvertraglichen Monatsbezüge:

Spezialarbeiter	€	2.823,84
Lohngruppe 1	€	2.584,65
Lohngruppe 2	€	2.413,32
Lohngruppe 3	€	2.367,33
Lohngruppe 4	€	2.231,43
Lohngruppe 5	€	2.140,21

Lehrlingseinkommen:

Für Lehrlinge, die nach dem 30.4.2019 in ein Lehrverhältnis eintreten, gelten **ab 1.September 2026** die nachstehenden Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	.....	45,1 %
2. Lehrjahr	.....	57,2 %
3. Lehrjahr	.....	64,2 %
4. Lehrjahr	.....	74,9 %

des kollektivvertraglichen Monatsbezuges der Lohngruppe 1

3) Die Nachtarbeitszulage lt. Punkt 44 beträgt ab dem **1.Mai 2026** [1)] € 29,74, die Nachmittagsschichtzulage lt. Punkt 45 beträgt ab dem **1.Mai 2026** [1)] € 12,33 pro voll geleisteter Schicht.

Innerbetriebliche Zulagen werden, sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, mit Wirksamkeit vom **1.5.2026** [1)] um 2,0 %, alle sonstigen Zulagen ebenfalls um 2,0% erhöht.

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 sowie für die Pappenindustrie tritt die Anlage A ab dem 1.9.2026, bei negativer EBIT-Quote von mehr als 10 Prozent bezogen auf den Umsatz tritt die Anlage A ab dem 1.11.2026 in Kraft.

Anlage B

Kategorisierungstabelle für Papier-, Zellstoff- und Maschinenkartonfabriken sowie für Holzschleifereien, die diesen angeschlossen sind

Spezialarbeiter(innen):

Besonders verwendungsfähige, höher qualifizierte Facharbeiter(innen) mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung).

Arbeitnehmer(innen) mit besonderen Fachkenntnissen und mehrjähriger Betriebserfahrung sowie mit entsprechender Verantwortung für Betriebsbereiche bzw. für Anlagen und Maschinen und der Fähigkeit zu selbständiger Arbeit bzw. zur Führung anderer Arbeitnehmer(innen).
z. B.:
- Papiermaschinen-, Kartonmaschinenführer(innen)
- Kocherführer(innen)
- Professionisten(innen) und Spezialarbeiter(innen) im Sinne obiger Merkmale
- erste(r) selbständige(r) Kraftwerker(in) (Kessel-, Dampf- und Energieversorgung) in Großanlagen
- Vorarbeiter(innen) im Sinne obiger Merkmale

Lohngruppe 1:

Qualifizierte Facharbeiter(innen) mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung).

Arbeitnehmer(innen) mit entsprechenden fachspezifischen Kenntnissen, Berufserfahrung, entsprechender Verantwortung und der Fähigkeit zu selbständiger Arbeit nach allgemeinen Anweisungen.
z. B.:
- erste(r) Papiermaschinengehilfe(in)
- Kalander-, Roller-, Querschneiderführer(innen)
- Kocherhelfer(innen)
- Entwässerungsmaschinenführer(innen)
- Bleicher(innen)

- Schleiferführer(innen)
- Professionisten(innen) im Sinne obiger Merkmale
- Kraftwerker(innen) (Kessel-, Dampf- und Energieversorgung)
- Wärter(innen) in der Eindampf- und Chemikalienrückgewinnungsanlage

Lohngruppe 2:

Facharbeiter(innen) mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung). Arbeitnehmer(innen) mit entsprechenden fachspezifischen Kenntnissen und der Fähigkeit zu selbständiger Arbeit nach speziellen Anweisungen.
z. B.:
- zweite(r) Papiermaschinengehilfe(in)
- Kalander-, Roller-, Querschneiderhelfer(innen)
- Zellstoff-, Altpapier- u. Ausschussauflöser(innen), Hilfsstoffaufbereiter(innen)
- Wärter(innen) an der Erfassung und Sortierung der Zellstoff-fabrik und der Holzschleiferei
- Professionisten(innen) während der gesetzlichen Behaltepflicht

Lohngruppe 3:

Qualifizierte Arbeitnehmer(innen) mit Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch eine Betriebspraxis von mehr als 12 Monaten erworben werden.
z. B.:
- dritte(r) Papiermaschinengehilfe(in)
- Ballen- und Rollenpacker(innen)
- Helfer(innen) an der Erfassung und Sortierung der Zellstoff-fabrik und der Holzschleiferei
- Staplerfahrer(innen)
- Aufbereiter(innen) für Frisch- und Kesselspeisewasser

Lohngruppe 4:

Arbeitnehmer(innen) mit Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch eine Betriebspraxis von 3 bis 12 Monaten erworben werden.

z. B.:
- Zählen, Sortieren, Emballieren

Lohngruppe 5:

Arbeitnehmer(innen) während der Probezeit bzw. Arbeitnehmer(innen) nach der Probezeit mit Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch eine kurze Betriebspraxis erworben werden.

Lohngruppe 6:

Ferialarbeiter(innen) bzw. Ferialarbeitnehmer(innen): Das sind Personen (z.B. Schüler, Studenten, insbesondere während der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit), welche
vorübergehend (maximal 3 Monate) in einem Dienstverhältnis in dieser Lohngruppe beschäftigt werden.

Anlage C

Kategorisierungstabelle für Automatenpappenfabriken, Handelsholzschleifereien und Handpappenfabriken

Spezialarbeiter(innen):

Vertreter(innen) des Werkmeisters, Professionisten(innen) und Spezialarbeiter(innen) mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, die selbständig besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten verrichten, Kraftfahrer(innen) mit handwerksmäßiger Mechaniker- oder Schlosserausbildung.

Lohngruppe 1:

Professionisten(innen), geprüfte Heizer(innen), Maschinisten(innen), Traktorführer(innen), Chauffeure, Vorarbeiter(innen) einer Arbeitsgruppe von mindestens 8 Arbeitern(innen) pro Schicht.

Lohngruppe 2:

Vorarbeiter(innen) einer Arbeitsgruppe mit Verantwortung (Nasswerk, Holzputzerei, Manipulation einschließlich Verladung), Schmierer(innen) bei mehr als einer Maschine, Schleifer(innen).

Lohngruppe 3:

Schmierer(innen), Holländer(innen), Holzputzer(innen) und Säger(innen), Packer(innen), Deckelabnehmer(innen), Mitfahrer(innen), Kollerer(innen), sonstige Arbeiter(innen).

Lohngruppe 4:

Sortieren, Hängen, Auswiegen, Stapeln, sonstige qualifizierte Hilfsarbeiten.

Lohngruppe 5:

Hilfsarbeiten ohne Qualifikation.

ANHANG ZU PUNKT 81

1. Auszug aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz

(Bundesgesetz vom 26. Juni 1974, BGBl. 399)

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 2 (1) Ist ein(e) Arbeitnehmer(in) durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner(ihrer) Arbeit verhindert, ohne dass er(sie) die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er(sie) seinen(ihren) Anspruch auf das Entgelt, sofern das Arbeitsverhältnis bereits vierzehn Tage gedauert hat, bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesminister für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den(die) Versicherte(n) (Beschädigte(n)) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben(derselben) Arbeitgeber(in), die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des(der) Arbeitnehmers(in) oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom(von der) Arbeitnehmer(in) verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücks-

fall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(5) Wird ein(e) Arbeitnehmer(in) durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner(ihrer) Arbeit verhindert, ohne dass er(sie) die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er(sie) seinen(ihren) Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein(e) Arbeitnehmer(in) gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern(innen) beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem(r) Arbeitgeber(in), bei dem(der) die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern(innen) entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeits-unfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

§ 3 (5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des(der) Arbeitgebers(in) als Entgelt nach diesem Gesetz anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch

Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 4 (1) Der(die) Arbeitnehmer(in) ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem(der) Arbeitgeber(in) bekannt zu geben und auf Verlangen des(der) Arbeitgebers(in), das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindearztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der(die) Arbeitnehmer(in) durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der(die) Arbeitgeber(in) von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der(die) Arbeitnehmer(in) ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn(sie) vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 2 Abs. 2 und 6 hat der(die) Arbeitnehmer(in) eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt der(die) Arbeitnehmer(in) einer seiner(ihrer) Verpflichtungen nach Abs. 1 oder Abs. 3 nicht nach, so verliert er(sie) für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das Gleiche gilt, wenn sich der(die) Arbeitnehmer(in) ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn(sie) vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 5 Wird der(die) Arbeitnehmer(in) während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft

den(die) Arbeitgeber(in) ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des(der) Arbeitnehmers(in), so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Günstigere Regelungen

§ 7 Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits (Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 2 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 2 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 2 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Jedoch gelten für die Anspruchsdauer nach diesem Bundesgesetz dessen Bestimmungen an Stelle anderer Regelungen.

2. Auszug aus dem Zusatzkollektivvertrag vom 30. September 1974,

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Papierindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter, andererseits.

§ 2 Anwendung des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG)

(1) Die Ansprüche aus dem Gesetz über die Entgeltfortzahlung werden vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt (siehe § 2 Abs. 8 EFZG).

(2) Als Entgeltsbegriff im Sinne des § 3 EFZG gilt der Bruttodurchschnittsverdienst des letzten vorangegangenen Kalendervierteljahres gemäß den Punkten 47 und 70 des Kollektivvertrages vom 29. April 1970. (Anmerkung: Durch Kollektivvertrag vom 11. Dezember 1974 Umstellung auf Berechnungshalbjahr; die angeführten Punkte entsprechen den Punkten 31 und 63 des Kollektivvertrages vom 10. Jänner 1989.)

(3) Arbeitnehmer(innen), die in der Zeit vom 1. 1. - 30. 6. jedes Kalen-

derjahres eintreten, haben den vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im laufenden Kalenderjahr; Arbeitnehmer(innen), die ab 1. 7. eintreten, haben Anspruch auf die Hälfte der in § 2 (1) und (5) EFZG genannten Dauer.

(4) Der jeweils höhere Anspruch nach § 2 (1) letzter Satz und (5) zweiter Satz EFZG gebührt ab Beginn jenes Kalenderjahres, in das der Beginn jenes Arbeitsjahres fällt, das den höheren Anspruch nach Gesetz begründet.

Anlage E

Übereinkommen

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Papier-, Zellulose-, Holzstoff- und Pappenindustrie Österreichs einerseits und der Gewerkschaft der Arbeiter der chemischen Industrie andererseits.
Die Vertragschließenden sind bezüglich folgender Punkte übereingekommen:

1. Als unentgeltlich beigestellte Werkswohnung im Sinne des Wohnungsbeihilfengesetzes gelten alle jene Wohnungen, bei denen von den darin wohnenden Dienstnehmern(innen) keinerlei Zins, lnstandhaltungsbeitrag, Wassergebühren und ähnliches eingehoben wird.

2. Alle derzeit bestehenden bzw. in Bau befindlichen Werkswohnungen in der Papier-, Zellulose-, Holzstoff- und Pappenindustrie Österreichs werden an die Dienstnehmer(innen) unentgeltlich abgegeben mit Ausnahme der in Punkt 3 genannten Fälle.

3. Falls in Einzelfällen von im Bau befindlichen Werkswohnungen auf Grund bereits eingegangener Verträge mit Siedlungsgenossenschaften und anderer Verpflichtungen die unentgeltliche Abgabe dieser Wohnungen nicht gangbar erscheint, behält sich der Fachverband vor, diese Fälle zum Gegenstand von Sondervereinbarungen zu machen, die zwischen den vertragschließenden Organisationen unter Beiziehung der betroffenen Firmen abzuschließen sind.

4. Im Falle des Vorliegens einer betrieblichen Notwendigkeit können zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat unter Mitwirkung der vertragschließenden Organisationen Vereinbarungen über die Einhebung eines Entgeltes für Werkswohnungen getroffen werden.

Geschlossen und gefertigt: Wien, am 19. Februar 1973

Anlage F

UNTERZEICHNUNGSPROTOKOLL

zum Kollektivvertrag vom 4. Juni 1992,
abgeschlossen zwischen
dem Fachverband der Papierindustrie einerseits und
der Gewerkschaft der Chemiearbeiter andererseits:

Authentische Interpretation zu den §§ 8 und 9 des Arbeiterkollektivvertrages

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.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 iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der(die) Dienstnehmer(in) aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den(die) Dienstgeber(in).

Wien, am 18. September 1995

Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Industrie
Fachverband der Papierindustrie

Der Vorsteher:
KR Dr. Robert LAUNSKY-TIEFFENTHAL e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Gerolf OTTAWA e.h.

Der Referent:
Dr. Werner AURACHER e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Chemiearbeiter

Der Vorsitzende:
Gerhard LINNER e.h.

Der Bundessekretär:
Dr. Gerald HIRSS-WERDISHEIM e.h.

Anlage G

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT
gemäß § 14 b des Kollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber(in)) ..... und Herrn/Frau (Arbeitnehmer(in)) ..... wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 14 b 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 Einbringung 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(von der) Arbeitnehmer(in) aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom(von der) Arbeitnehmer(in) bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der(die) Arbeitnehmer(in) 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(von der) Arbeitgeber(in) für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:
   .....
   .....
   .....
   Diese Arbeitsmittel werden vom(von der) Arbeitgeber(in) installiert und gewartet.
   Der(die) Arbeitnehmer(in) 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(der) Arbeitgebers(in) dem(der) Arbeitgeber(in) unverzüglich zurückzustellen bzw. ihm (ihr) zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:
   a) Folgende durch die außerordentliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem(der) Arbeitnehmer(in) erstattet:
   .....
   .....
   b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:
   .....
   .....

6. Haftung: Der(die) Arbeitnehmer(in) 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(die) Arbeitnehmer(in) dem(der) Arbeitgeber(in) im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er(sie) nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem(der) Arbeitnehmer(in) lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:
   Der(die) Arbeitgeber(in) ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern(innen) hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der(die) Arbeitgeber(in) ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer(innen) an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigung der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Dienstverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der(die) Arbeitnehmer(in) 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 gekürzt werden.

Anlage H

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeiter(innen). Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer(innen) 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 Arbeitnehmer(innen) beizutragen.

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 Bundessekretär:
Peter SCHAABL e.h.

Anlage I

Zusatzkollektivvertrag Pensionskasse

für die Arbeiter(innen) 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

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag gilt

a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich

b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Papier-, Zellstoff-, Holzschliff- und Pappenindustrie Österreichs

c) persönlich:

Arbeiter(innen): Für alle in den unter b) genannten Mitgliedsfirmen beschäftigten Arbeiter(innen), ausgenommen Lehrlinge, auf die der Kollektivvertrag für Arbeiter der Papierindustrie vom 4. Dezember 1998 Anwendung findet sowie

Angestellte: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer(innen), 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 Dienstnehmer(innen), 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 Dienstnehmer(innen) mit einem befristeten Dienstverhältnis, das durch Fristablauf bis zum 31. Oktober 2004 beendet wird.

§ 2
Einführungsbestimmungen, Wartezeit und Anspruchsvoraussetzungen

(1) Auf Dienstnehmer(innen), 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 Dienstnehmer(innen) sind in einer im Einvernehmen zwischen Dienstgeber(in) und Betriebsrat zu erstellenden Liste (bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat im Einvernehmen zwischen Dienstgeber(in) und Dienstnehmer(in)) festzulegen.

(2) Wartezeit: Die Wartezeit beträgt 12 Monate. Bei Dienstnehmer(innen), die sowohl am 1. November 2003 als auch am 1. Mai 2004 bei dem(der)selben Dienstgeber(in) ununterbrochen beschäftigt sind, gilt die Wartezeit unbeschadet Absatz 3 als erfüllt. Ununterbrochene Vordienstzeiten beim(bei der) selben Dienstgeber(in) 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 Dienstnehmer(innen), die beim(bei der) selben Dienstgeber(in) 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(die) Dienstgeber(in) ist verpflichtet, für alle Dienstnehmer(innen) 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(von der) Dienstgeber(in) 12-mal pro Jahr zu entrichten. Kosten für die Verwaltung und sonstige Leistungen der Pensi-

onskasse ebenso wie die gesetzliche Versicherungssteuer sind in der Beitragsleistung des Dienstgebers enthalten.

(2) Die Verpflichtung zur Beitragsleistung des(der) Dienstgebers(in) 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(der) Dienstgebers(in).

(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(der) Dienstnehmers(in) (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(der) Dienstgebers(in) 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(in) und Dienstnehmer(in) (zum Beispiel Vereinbarung der Unterbrechung eines Dienstverhältnisses bei Ruhen der gegenseitigen Rechte und Pflichten). In derartigen Fällen ruht die Verpflichtung des(der) Dienstgebers(in) 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 Dienstnehmer(innen) 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 Dienstnehmer(innen) 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 Dienstnehmer(innen), 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) Dienstnehmer(innen), 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 Dienstnehmer(innen), 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 Dienstnehmer(innen) oder einzelner Betriebe in eine Pensionskassenregelung nicht sinnvoll erscheint. Diese Vereinbarung ist den Kollektivvertragspartnern zu übermitteln.

(2) Für Dienstnehmer(innen), 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(innen) und Be-

triebsräten 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(der) Dienstgebers(in), 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 WB-Vorsitzende:
Helmut ZAUNER e.h.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Peter SCHLEINBACH e.h.

Anlage J

Empfehlung der Sozialpartner zu den Präventivzeiten nach § 82a ArbeitnehmerInnen Schutzgesetz

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

Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Industrie,
Fachverband der Papierindustrie

Der Obmann:
Thomas M. SALZER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Werner AURACHER e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)

Der Bundesvorsitzende:
Rainer WIMMER e.h.

Der Bundessekretär:
Manfred ANDERLE e.h.

Der leitende Sekretär:
Peter Schleinbach e.h.

Anlage K

Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner 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

Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Industrie,

Fachverband der Papierindustrie

Der Obmann:
Dipl. Ing. Roland FAIHS e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Werner AURACHER e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)

Der Bundesvorsitzende:
Rainer WIMMER e.h.

Der Bundessekretär:
Peter SCHLEINBACH e.h.

Der Sekretär:
Gerald CUNY-KREUZER e.h.

Anlage L

K O L L E K T I V V E R T R A G

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Industrie, Fachverband der Papierindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

a) räumlich:	für alle Bundesländer der Republik Österreich
b) fachlich:	für alle Betriebe der Papier-, Zellstoff-, Holzschliff- und Pappenindustrie Österreichs
c) persönlich:	für alle in den unter b) genannten Betrieben beschäftigten ArbeiterInnen und Lehrlinge, auf die der Kollektivvertrag vom 4.12.1998 Anwendung findet.

§ 2
Neuregelung der Kollektivvertragslöhne

Mit Wirksamkeit vom 1.5.2026 werden die kollektivvertraglichen Monatsbezüge, die Zulage für die zweite Schicht (Nachmittagsschicht), die Nachtarbeitszulage sowie die Lehrlingseinkommen für gewerbliche Lehrlinge und Papiertechnikerlehrlinge laut beiliegender Lohntabelle neu festgesetzt. Diese Lohntabelle tritt anstelle der bisherigen Anlage A des Kollektivvertrages vom 4.12.1998.

§ 3
Neuregelung der Ist-Verdienste

1. Mit Wirksamkeit vom 1.5.2026 werden die effektiv gezahlten Monatsbezüge im Sinne des Punktes 28 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998 der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, um 1,8% plus einem Fixbetrag von Euro 28 erhöht. 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 §§ 2 und 3 dieses Kollektivvertrags genannten Erhöhungen wie nachstehend in Ziffer 3 und 4 angeführt in Kraft.

3. Bei negativer EBIT-Quote bis zu 10 Prozent bezogen auf den Umsatz sowie für die Pappenindustrie treten die §§ 2 und 3 dieses Kollektivvertrags sowie die Anlage A ab dem 1.9.2026 in Kraft.

4. Bei negativer EBIT-Quote von mehr als 10 Prozent bezogen auf den Umsatz treten die §§ 2 und 3 dieses Kollektivvertrags sowie die Anlage A 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.

   a. 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.

   b. 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.

6. 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.

7. 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:

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

8. Erreichen die tatsächlichen Ist-Löhne nicht die neuen kollektivvertraglichen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der Monatslohn der Arbeitnehmer / innen aufgrund der §§ 2 und 3 dieses Kollektivvertrags effektiv erhöht.

9. 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 §§ 2 und 3 dieses Kollektivvertrags rückwirkend ab 1.5.2026 (Stand 30.4.2026) durchzuführen und den Arbeitnehmer/innen für den aufzurollenden Zeitraum eine Ausgleichszahlung in Höhe des seither entgangenen Entgelts zu bezahlen.

10. 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.

In Betrieben, welche die Papiermaschinenführer-, Kartonmaschinenführer- und die Entwässerungsmaschinenführerzulage sowie die Zulagen für Automatenpappenmaschinenführer in den Monatsbezug eingebaut haben und nicht gesondert ausweisen, zählen diese Zulagen zum tatsächlich bezahlten Monatsbezug im Sinne von § 3 Punkt 1.

Die aufgrund der Erhöhung nach § 3 dieses Kollektivvertrags errechneten Monatsbezüge sind auf zwei Nachkommastellen kaufmännisch auf- bzw. abzurunden.

§ 4
Geltungsbeginn

Der vorliegende Kollektivvertrag tritt mit 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 §§ 2 und 3 dieses Kollektivvertrags sowie die Anlage A mit 1.September 2026 in Kraft.
Für Betriebe mit negativer EBIT-Quote von mehr als 10 Prozent bezogen auf den Umsatz treten die §§ 2 und 3 dieses Kollektivvertrags sowie die Anlage A mit 1.November 2026 in Kraft.

§ 5
Übergangsbestimmungen

1. Betriebe mit positivem EBIT nach § 3 Ziffer 1: Zur Berücksichtigung der vorliegenden Erhöhung der KV- und Ist-Löhne wird bei der Berechnung des Entgeltes nach dem EFZG, des Krankenentgelts gemäß Punkt 96 sowie des gesetzlichen Urlaubsentgeltes gemäß Punkt 63 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998, sofern diese Leistungen nach dem 1. Mai 2026 anfallen, der durchschnittliche Bruttoverdienst gemäß Punkt 31 des Kollektivvertrages des Berechnungshalbjahres 1.Oktober 2025 bis 31.März 2026 um 2,4% erhöht.

   Betriebe mit negativer EBIT-Quote nach § 3 Ziffer 3 sowie Pappenindustrie: Kommt aufgrund des wirtschaftlichen Ergebnisses bzw. für die Pappenindustrie das spätere Inkrafttreten des KV-Abschlusses ab 1.9.2026 zur Anwendung, dann wird, sofern diese Leistungen nach dem 1.September 2026 anfallen, der durchschnittliche Bruttoverdienst gemäß Punkt 31 des Kollektivvertrages des Berechnungshalbjahres 1.Oktober 2025 bis 31.März 2026 um 2,4% erhöht.
   Betriebe mit negativer EBIT-Quote nach § 3 Ziffer 4: Kommt aufgrund des wirtschaftlichen Ergebnisses das spätere Inkrafttreten des KV-Abschlusses ab 1.11.2026 zur Anwendung, dann ist § 5 Ziffer 2 anzuwenden.

2. Betriebe mit positivem EBIT nach § 3 Ziffer 1: Sofern die erwähnten Leistungen nach dem 1. Oktober 2026 anfallen sowie zur Berechnung der Weihnachtsremuneration gemäß Punkt 73 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998, wird der durchschnittliche Bruttoverdienst des Berechnungshalbjahres 1.April 2026 bis 30.September 2026 um 0,4% erhöht.

   Betriebe mit negativer EBIT-Quote nach § 3 Ziffer 3 sowie Pappenindustrie: Kommt aufgrund des wirtschaftlichen Ergebnisses bzw. für die Pappenindustrie das spätere Inkrafttreten des KV-Abschlusses ab 1.9.2026 zur Anwendung, dann wird, sofern diese Leistungen nach dem 1.Oktober 2026 anfallen sowie zur Berechnung

der Weihnachtsremuneration gemäß Punkt 73 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998, der durchschnittliche Bruttoverdienst gemäß Punkt 31 des Kollektivvertrages des Berechnungshalbjahres 1.April 2026 bis 30.September 2026 um 2,0 % erhöht.
Betriebe mit negativer EBIT-Quote nach § 3 Ziffer 4: Kommt aufgrund des wirtschaftlichen Ergebnisses das spätere Inkrafttreten des KV-Abschlusses ab 1.11.2026 zur Anwendung, dann wird, sofern diese Leistungen nach dem 1. November 2026 anfallen sowie zur Berechnung der Weihnachtsremuneration gemäß Punkt 73 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998, der durchschnittliche Bruttoverdienst gemäß Punkt 31 des Kollektivvertrages des Berechnungshalbjahres 1.April 2026 bis 30.September 2026 um 2,4% erhöht.

3. Abrechnungen von Dienstverhältnissen, die zum Zeitpunkt des Geltungsbeginns dieses Kollektivvertrags beendet sind, bleiben unberührt.

Wien, am 21. Mai 2026

Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Industrie,

Fachverband der Papierindustrie

Der Obmann: Der Geschäftsführer:

Dipl. Ing. Ernst BRUNBAUER e.h. Dr. Werner AURACHER e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)

Der Bundesvorsitzende: Der Bundessekretär:

Reinhold BINDER e.h. Peter SCHLEINBACH e.h.

Der Sekretär:

Gerald CUNY-KREUZER e.h.