
**KOLLEKTIVVERTRÄGE
UND
SONDERBESTIMMUNGEN
FÜR
A R B E I T E R
UND
A R B E I T E R I N N E N
IN DER
PAPIERVERARBEITENDEN
INDUSTRIE ÖSTERREICHS**

AUSGABE 2015

**FACHVERBAND DER PAPIERVERARBEITENDEN
INDUSTRIE ÖSTERREICHS**



KOLLEKTIVVERTRÄGE und Sonderbestimmungen

für die

Papierverarbeitende Industrie Österreichs

Stand: 1. März 2003

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
PPV-Fachverband der Papierverarbeitenden Industrie Österreichs
Brucknerstrasse 8, A-1041 Wien
Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Martin Widermann
Copyright by PPV

INHALTSVERZEICHNIS

KOLLEKTIVVERTRAG PPV-INDUSTRIE

§ 1	Geltungsbereich	7
§ 2	Aufnahme, Probezeit und Pflichten	7
§ 3	Aushilfsbeschäftigung	8
§ 4	Arbeitszeit	9
§ 5	Schichtarbeit	13
§ 6	Ruhepausen und Ruhezeiten	13
§ 7	Überstunden	14
§ 8	Sonntagsarbeit	15
§ 9	Feiertagsarbeit	16
§ 10	Lohn	16
§ 11	Urlaub	18a
§ 12	Urlaubszuschuß	19
§ 13	Weihnachtsremuneration	19
§ 14	Dienstverhinderung	20
§ 15	Ansprüche bei Krankheit	20b
§ 16	Auflösung des Arbeitsverhältnisses	22
§ 17	Abfertigung	23
§ 17a	Anrechnung von Karenzzeiten	23
§ 18	Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz	24
§ 19	Verjährung	25
§ 20	Begünstigungsklausel	25
§ 21	Schlichtung von Streitfällen	26
§ 22	Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages	26
VEREINBARUNG über die Neufassung des Rahmenkollektivvertrags		27
EMPFEHLUNG Jubiläumsgelder		29
KOLLEKTIVVERTRAG über die Vorgangsweise bei der innerbetrieblichen Einführung einer Schmutzzulage		31

SONDERBESTIMMUNGEN „PAPIERKONFEKTION“	35
SONDERBESTIMMUNGEN „KARTONAGE“	39
SONDERBESTIMMUNGEN „WELLPAPPE“	43
SONDERBESTIMMUNGEN „BUCHBINDEREI“	47
VEREINBARUNG Lehrlingsentschädigungen	51
HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG	53
LOHNTABELLEN zum Kollektivvertrag der PPV-Industrie	

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE ARBEITER UND ARBEITERINNEN
IN DER
PAPIER UND PAPPE VERARBEITENDEN
INDUSTRIE ÖSTERREICHS

VOM 15. JÄNNER 1992

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Papier und Pappe
verarbeitenden Industrie Österreichs (PPV)**

einerseits und dem

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

andererseits

in der Textfassung vom 1. März 2003

§ 1 Geltungsbereich

Kollektivvertrag, Sonderbestimmungen und Lohntabellen gelten:

- a) Räumlich: Für das Bundesgebiet der Republik Österreich
- b) Fachlich: Für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie
- c) Persönlich: Für alle in den Betrieben der unter b) genannten Mitgliedsfirmen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

§ 2 Aufnahme, Probezeit und Pflichten

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

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

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

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

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

- a) die Arbeit pünktlich zu beginnen, dürfen diese vor Schluss der Arbeitszeit, in der Regel auch zum Waschen und Umkleiden, nicht einstellen und haben sie ordnungsgemäss auszuführen;
- b) sämtliche für die ihnen zugewiesenen Arbeiten erforderlichen Unterlagen ordnungsgemäss zu führen;
- c) alle Maschinen, maschinellen Anlagen, Geräte, Einrichtungen u. dgl. weisungsgemäss und pfleglich zu behandeln;
- d) jede Störung an den Maschinen und maschinellen Anlagen, deren Behebung nicht zu den Obliegenheiten des Arbeitnehmers gehört, unverzüglich dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten zu melden;
- e) alle Sicherheitsvorschriften, insbesondere bei Reinigungsarbeiten an Maschinen, genauest einzuhalten.

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

6. Der Arbeitgeber hat die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend die Beschäftigung von Arbeitnehmern, insbesondere

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

zu beachten.

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

8. Der Kollektivvertrag, die Sonderbestimmungen, die Lohntabellen und die aushangpflichtigen Gesetze sind im Betrieb für alle Arbeitnehmer zugänglich aufzulegen.

§ 3 Aushilfsbeschäftigung

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

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

3. Alle anderen Arbeitsverhältnisse gelten als unbefristet, es sei denn, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von mehr als vier Wochen handelt und schriftlich vereinbart worden ist.

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

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

§ 4 Arbeitszeit

1. Wöchentliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, sofern im folgenden nichts anderes bestimmt ist, ausschliesslich der Pausen, 38 Stunden. Sie kann auf 5 oder 6 Werktage verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit sowie zur Erreichung einer 5-Tage-Woche 9 Stunden, bei Einarbeiten zur Erreichung einer längeren Freizeit in Verbindung mit Feiertagen 10 Stunden nicht überschreiten.

2. Einarbeiten gemäss § 4 Abs.2 und 3 Arbeitszeitgesetz

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

3. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Zeitausgleich

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

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

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

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

4. Bandbreite

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf in diesem Fall 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mit jedem Arbeitnehmer, im vorhinein festzulegen. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, so ist ein Abweichen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum möglich. In diesem Fall ist der Ausgleich durch Freizeit innerhalb eines Jahres nach Leistung im Verhältnis 1 : 1 herbeizuführen. Die Konsumierung des Zeitausgleiches hat primär unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu erfolgen.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmass der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit und Prämienarbeit ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgelteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet. Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt aus wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der vereinbarte Stundenlohn. Der im Verhältnis zu der geleisteten Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

5. Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist einvernehmlich ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit ungleichmässig so verteilt werden, dass sie in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen im Durchschnitt 38 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Wird zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit Zeitausgleich gewährt, so hat die Festlegung des Freizeitausgleiches unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Ist dies aus Gründen, die nicht im Einflussbereich des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, so kann dieser Ausgleich in den nächsten Lohnzahlungszeitraum vorgetragen werden. Auch bei Schichtarbeit ist die Mehrarbeit im Sinne des Punktes 6 (Mehrarbeit) anwendbar, wobei Zeitausgleich oder Entlohnung innerhalb eines Jahres nach Leistung zu erfolgen hat. Ist dieser Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, sind hierfür Überstunden zu bezahlen.

6. Mehrarbeit¹

Das Ausmass der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist bei Bedarf pro Woche zu leisten, auf Basis des Normalstundenlohnes zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmass nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Punkte 2, 3, 4 und 5 dieses Kollektivvertrages.

Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäss anzuwenden.

¹ Fassung vom 1. März 2003

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

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

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

7. Für Jugendliche gilt gemäss § 11 (2) des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, abweichend von den Bestimmungen des § 11 (1) dieses Gesetzes die gleiche Tagesarbeitszeit, höchstens jedoch 9 Stunden, als vereinbart.

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

9. Waschen und Umkleiden sind in der Regel ausserhalb der Arbeitszeit vorzunehmen.

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

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

12. Nachtarbeit²

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

a) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Eine solche Vereinbarung kann mit Arbeitnehmerinnen erst ab dem 1. Jänner 1998 abgeschlossen werden. Lehnen Arbeitnehmerinnen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt.

² Gilt ab 1.3.2003

Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

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

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

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

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

d) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dies innerbetrieblich bekanntzumachen. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit - allenfalls nach zumutbarer Umschulung - verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

e) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12 b AZG, BGBl. I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

f) Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Ziffer 6 a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

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

14. Am 24. Dezember ist ohne Lohnabzug dienstfrei. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit ohne Lohnminderung um 12 Uhr. Für Schichtarbeit gilt § 5 Punkt 7 und Punkt 8.

§ 5 Schichtarbeit

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

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

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

4. Bezüglich Nachtarbeit ist § 4 Punkt 12 zu beachten.

5. Für die Gestaltung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit gilt § 4 Punkt 5.

6. Überstunden sind auch bei Schichtarbeit zulässig. Punkt 2 ist anzuwenden.

7. Am 24. Dezember ist bei Schichtbetrieb von 6 Uhr früh bis 6 Uhr früh des 25. Dezember ohne Lohnabzug dienstfrei. Am Karfreitag, Samstag vor Pfingsten und am 31. Dezember entspricht die Dauer der Schichtarbeit jener der Normalarbeit. In Betrieben, in denen an diesen Tagen keine Vergleichsmöglichkeit zur Normalarbeitszeit besteht, oder in denen nur Schichtarbeit geleistet wird, verkürzt sich die Arbeitszeit um 3 Stunden.

8. Durch den Entfall der in Punkt 7 genannten Stunden tritt keine Lohnminderung ein.

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

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

§ 6 Ruhepausen und Ruhezeiten

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

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

3. Durch den Arbeitsvorgang entstandene Wartezeiten gelten nicht als Ruhepausen.

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

5. Bezüglich der Ruhepausen vor Überstunden gelten die Bestimmungen des § 7 Punkt 5.

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

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

8. Hinsichtlich der Einführung von Kurzpausen sind die Bestimmungen des § 11 Arbeitszeitgesetz zu beachten.

§ 7 Überstunden

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche ausserhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäss § 4 Punkte 1 bis 5 sowie der Mehrarbeit gemäss § 4 Punkt 6 vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Punkte 2 bis 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäss § 4 Punkt 6 überschritten werden. Bei vereinbarter 5-Tage-Woche sind Arbeitsstunden am sechsten Tag als Überstunden zu behandeln.

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

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

4. Wird die Mindestruhezeit gemäss § 6 Punkt 6 vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verkürzt, so gebührt für jede Arbeitsstunde, durch welche die Ruhezeit verkürzt wird, ein Zuschlag von 100 %. In diesem Fall gilt § 7, Punkt 3, 1.Satz nicht.

5. Besteht die Notwendigkeit zur Leistung von mindestens 2 Überstunden, so gebührt dem Arbeitnehmer nach Beendigung der Tagesarbeitszeit eine Ruhepause von 15 Minuten, die in gleicher Weise wie die ihr folgende Überstunde entlohnt wird.

6. Überstunden werden in Freizeit im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und dem betreffenden Arbeitnehmer, wo kein

Betriebsrat errichtet ist, mit dem betreffenden Arbeitnehmer, können Überstunden auch in bar abgegolten werden.

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

8. Überstunden der Aushilfskräfte sind grundsätzlich bar zu entlohnen.

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

10. Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen über die Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer auf Zeitausgleich für Überstunden zu führen.

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

§ 8 Sonntagsarbeit

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

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

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

4. Für Sonntagsarbeit gebührt ein 100prozentiger Zuschlag auf den effektiven Stundenlohn.

5. Für die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Sonntagen gebührt an Stelle des Überstundenzuschlages gemäss § 7, Punkt 3 ein weiterer Zuschlag von 100 Prozent auf den effektiven Stundenlohn.

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

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

§ 9 Feiertagsarbeit

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

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

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

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

3. Auf begründete Verhinderungsfälle der Arbeitnehmer ist Rücksicht zu nehmen.

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

5. Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.

Als Überstunden an einem gesetzlichen Feiertag gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Wochentag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.

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

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

§ 10 Lohn

1. Die Einstufung der Arbeitnehmer erfolgt nach Lohntabelle und Sonderbestimmung jener Berufsgruppe, welcher der Arbeitgeber aufgrund seiner Gewerbeberechtigung sowie seines Produktionsprogrammes zuzuordnen ist. Für die Dauer der Berufstätigkeit als Kriterium für die Einstufung sind alle Arbeitszeiten zu berücksichtigen, die ein Arbeitnehmer bei gleichen oder gleichartigen Tätigkeiten im gleichen oder in einem anderen Betrieb bereits zurückgelegt hat. Dabei sind Präsenzdienstzeiten von in brancheneigenen Facharbeiterberufen ausgebildeten Arbeitnehmern anzurechnen.

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

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

Dem Arbeitnehmer ist seine Einstufung mitzuteilen.

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

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

4. Der langjährigen betriebsbezogenen Erfahrung wird durch eine Betriebserfahrungszulage Rechnung getragen.

Diese gebührt nach einer Betriebszugehörigkeit von 5, 10 und 15 Jahren.

Die Fälligkeit der Zulage entsteht ab dem Monat, in das der Anfallszeitpunkt fällt.

Die Höhe der Zulage beträgt für alle Facharbeiter EUR 9,08 pro Woche³, für alle sonstigen Arbeiter EUR 6,66 pro Woche³. Bestehende Überzahlungen sind auf diese Zulage anzurechnen, wobei jedoch mindestens 50 % der Zulage erhalten bleiben müssen. Ist die Überzahlung kleiner als die Zulage, so ist sie nur zur Hälfte anrechenbar. Die Betriebserfahrungszulage ist in die Bemessungsgrundlage von Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss einzubeziehen.

Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 17a werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet. Diese Anrechnung gilt für Karenzen, die nach dem 1.3.2015 beginnen.

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

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

5. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in ausserordentlichem Masse eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, soll durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage in der in den Lohntabellen festgesetzten Höhe gewährt werden.

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

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

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

Zeiten, für die Krankengeld-Zuschuss gebührt, bleiben hiebei ausser Betracht.

⁴Zeiten 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

³ Umstellung auf Wochenbasis mit 1.März 2001, Umstellung auf Euro mit 1. Jänner 2002

⁴ Kollektivvertrag vom 13.11.1995

Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschliesslich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

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

9. Für Leistungen, die durch Umstände, die vom Arbeitgeber zu vertreten sind, nicht zustandekommen, gebührt dem Arbeitnehmer, wenn er zur Leistung bereit war, das hiefür entfallende Entgelt. Diese Bestimmung ist auch beim Ausfall eines vom Arbeitgeber regelmässig zur Verfügung gestellten Transportmittels anzuwenden.

10. Eintägige Aushilfen erhalten den KV-Lohn mit einem fünfzehnprozentigen Zuschlag.

Wird einem ständig beschäftigten Arbeitnehmer aushilfsweise eine andere als die bisher ausgeübte Tätigkeit zugewiesen, so darf er bis zur Höchstdauer von vier Wochen keine Lohnminderung erleiden.

Der Lohn der Bedienerinnen kann pauschaliert werden.

11. Für vom Arbeitgeber angeordnete Freizeit darf kein Lohnabzug erfolgen.

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

13. Lohnstehwochen sind zulässig, doch ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Aktonozahlung zu gewähren.

14. Der Abrechnungszeitraum kann eine Woche, ein Mehrfaches von Wochen oder einen Monat umfassen. Falls akontiert wird, ist dies einvernehmlich zu regeln, doch muss die Akontierung ca. 90 Prozent des jeweils zustehenden Nettolohnes betragen.

15. Den Arbeitnehmern ist mit der Abrechnung der Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauen Angaben über Lohnhöhe, Anzahl der verrechneten Arbeitsstunden, Zuschläge, Zulagen, Abzüge und allfällige Freizeitguthaben auszufolgen.

16. Lohnzahlung im Todesfall:

a) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst und hat das Dienstverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

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

- b) Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne der lit. a) sind auch die aliquoten Teile der gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) zu leisten.
- c) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
- d) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns nach den lit. a) bis c) auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach § 17 Punkt 3 oder 4, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 11 Urlaub

1. Bezüglich aller den Urlaub betreffenden Fragen sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung zu beachten.
2. Aufgrund des Invalideneinstellungsgesetzes bzw. Opferfürsorgegesetz pflichteingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von drei Werktagen.
3. Feiertage, die auf Werktage fallen, gelten nicht als Urlaubstage.

§ 12 Urlaubszuschuss

1. Alle ArbeiterInnen erhalten neben dem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss in Höhe von 5 Wochenverdiensten. Dieser ist bei Antritt eines gesetzlichenurlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längsten Urlaubsteiles; trifft dies auf mehrere Urlaubsteile gleichermaßen zu, ist er bei Antritt des ersten derartigen Urlaubsteiles fällig.

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

2. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt eines Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Urlaubsjahres endet, sind verpflichtet, den auf den restlichen Teil des Urlaubsjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn sie entweder selbst kündigen oder gemäss § 82 GewO⁵ gerechtfertigt entlassen werden oder wenn sie ohne wichtigen Grund gemäss § 82a GewO⁵ vorzeitig austreten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension selbst kündigt.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäss § 82 GewO⁵ gerechtfertigt entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäss § 82a GewO⁵ vorzeitig austritt.

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

§ 13 Weihnachtsremuneration

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

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

3. Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 15. November auszuzahlen.

4. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 2. November endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit (1/52 je Woche). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäss § 82 GewO⁵ gerechtfertigt entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäss § 82a GewO⁵ vorzeitig austritt.

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

⁵ In der bis zum Inkrafttreten der GewO 1973 geltenden Fassung

6. Bei Arbeitsverhältnissen, die an ein Lehrverhältnis anschliessen, wird die Weihnachtsremuneration aliquot für die Dauer des Lehrverhältnisses von der Lehrlingsentschädigung und für die Dauer des Arbeitsverhältnisses vom Wochenverdienst berechnet.

§ 14 Dienstverhinderung

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

- a) Bei Inanspruchnahme eines Arztes oder Dentisten sowie bei ambulatorischer Behandlung in jenen Fällen, in denen es nicht möglich ist, diese in der Freizeit durchzuführen
bis zu einem Arbeitstag pro Woche
- b) Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG
3 Arbeitstage
- c) Bei Eheschließung eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes bzw. Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG oder eines Pflegekindes (sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird) sowie bei Eheschließung von Geschwistern und Stiefgeschwistern
1 Arbeitstag

Sofern die Eheschließung auf einen arbeitsfreien Tag fällt, gebührt keine besondere Freizeit.
- d) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin
1 Arbeitstag
- e) Bei notwendiger Anwesenheit wegen plötzlicher schwerer Erkrankung eines Angehörigen (im Sinne lit. g) und h)) im gemeinsamen Haushalt
1 Arbeitstag
- f) Bei Übersiedelung
Innerhalb des Wohnortes 1 Arbeitstag
Außerhalb des Wohnortes in Verbindung mit einer neuen Postleitzahl 2 Arbeitstage

- g) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung
- eines Elternteils,
 - des Ehegatten bzw. der Ehegattin, des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin im gemeinsamen Haushalt, des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG oder
 - eines eigenen Kindes, Stief- oder Adoptivkindes sowie
 - eines Pflegeelternteils oder eines Pflegekindes (sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird)
- in Summe per Anlassfall 3 Arbeitstage bzw. 2 Arbeitstage, wenn das Begräbnis auf einen arbeitsfreien Tag fällt
- h) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung
- von Geschwistern, Stiefgeschwistern bzw.
 - eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteils bzw. eines Elternteils des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin, auch wenn mit dem Dienstnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat
- in Summe per Anlassfall 2 Arbeitstage bzw. 1 Arbeitstag, wenn das Begräbnis auf einen arbeitsfreien Tag fällt
- i) Der Dienstnehmer behält weiters seinen Anspruch auf das volle Entgelt bei:
- Ambulanter Behandlung nach Betriebsunfällen;
 - Erfüllung von öffentlich-rechtlichen Staatsbürgerpflichten (Zeugenschaft vor Gericht und Verwaltungsbehörden, Tätigkeit als Schöffe, Geschworener, Laienrichter in allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit). Sofern eine gesetzliche Vergütung vorgesehen ist, besteht jedoch lediglich ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der Vorladung einschließlich Wegzeit unter Anrechnung dieser Vergütung.
 - Bei Musterung zum Präsenzdienst ist die erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen.

2. Bei Dienstverhinderungen gemäß Abs. 1 lit. g) und h) gebührt außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages, falls das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers stattfindet.

3. Bei Dienstverhinderungen gemäß Abs. 1 lit. b), d) und f) ist der Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

4. Die Dienstverhinderung ist dem Arbeitgeber möglichst vorher zu melden.

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

§ 15 Ansprüche bei Krankheit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 16 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 17 Abfertigung

1. Dem Arbeitnehmer gebührt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung in jenen Fällen und in jenem Ausmass, als dies das Bundesgesetz vom 23. Februar 1979, BGBl. 107/1979 (Arbeiter-Abfertigungsgesetz), in der jeweils gültigen Fassung vorsieht.

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

3.⁶ Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/r Arbeiters/in aufgelöst und sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des/r Arbeiters/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäss § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäss § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

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

4.⁶ Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs. 3 zum Zeitpunkt des Todes des/r Arbeiters/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäss § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des/r Arbeiters/in unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des/r Arbeiters/in 3 Jahre gedauert hat.

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

§ 17a Anrechnung von Karenzzeiten

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

⁶ Gilt ab 1. März 2007

⁷ Gilt ab 1. März 2003

(2) Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung nach § 17 Abs. 1 dieses Kollektivvertrages und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23 a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des Abs. (1) bis zum Höchstausmaß von insgesamt fünf Monaten angerechnet.

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

(4) Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1.6.2008. Soweit Karenzurlaube nach den bis zum 31.5.2008 geltenden Vorschriften bis zum jeweiligen Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

(5) Mit Wirkung ab dem 1.3.2010 erhöht sich das Höchstausmaß der Anrechnung gem. Abs. (1) auf 22 Monate, jenes nach Abs. (2) auf 10 Monate. Abs. (4) zweiter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

§ 18 Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz

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

1. Lärm

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

2. Gefährliche Betriebsmittel und Arbeitsstoffe

- a) Bei Verwendung von Arbeitsstoffen, bei denen der Verdacht auf Gesundheitsgefährdung besteht, ist der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über die Art der Wirkung (z.B. Reizgas) und das Gefährdungspotential einer Substanz hinreichend genau mit Hilfe des Sicherheitsdatenblattes zu informieren.
Werden dem Dienstnehmer die aus dem Gefährdungspotential erforderlichen persönlichen Schutzmassnahmen (siehe Angaben im Sicherheitsdatenblatt) nicht zur Verfügung gestellt, oder werden keine anderen Massnahmen der Gefahrenbewältigung durch den Arbeitgeber gesetzt, so ist der Dienstnehmer berechtigt, die Verwendung dieses Arbeitsstoffes, ohne für ihn nachteilige Folgen (Entlassung) abzulehnen.

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

3. Bildschirmarbeit

- a) Bildschirmarbeitsplätze, die nach dem 30. Juni 1992 eingerichtet oder verändert werden, sollen den jeweils für Bildschirmarbeitsplätze im Zeitpunkt der Einrichtung geltenden einschlägigen Ö-Normen entsprechen.
- b) Der Fachverband empfiehlt, dass sich der Dienstgeber an den Kosten von Bildschirmarbeitsbrillen beteiligt, sofern die zuständige Gebietskrankenkasse dem Dienstnehmer die Kosten nicht ersetzt.

4. Sicherheitsvertrauenspersonen

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

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

5. Sicherheitsschuhe

Arbeitnehmer, die Papierrollen transportieren, haben Anspruch auf Sicherheitsschuhe.

6. Erklärung

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

§ 19 Verjährung

Ansprüche aus dem Lohn- und Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme des KV-Lohnes) sind verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 20 Begünstigungsklausel

Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht aufgehoben.

§ 21 Schlichtung von Streitfällen

1. Für die vorstehenden Vereinbarungen gilt der Grundsatz, dass kein Vertragsteil dem anderen die ihm auf Grund der Bestimmungen des Kollektivvertrages obliegende Leistung verweigern darf, weshalb während der Gültigkeit derselben Arbeitsniederlegung und Aussperrungen unzulässig sind.

2. Mit der Beilegung von Streitfällen aus einem Arbeitsverhältnis soll sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschliessenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss befassen. Die Mitglieder sind tunlichst aus dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu berufen.

§ 22 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.März 1992 in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, jeweils zum letzten Tag des Februar erstmals zum 28.2.1997, mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

⁸Es wird vereinbart, den Rahmenkollektivvertrag und die Sonderbestimmungen vom 15. Jänner 1992 bis zum 28. Februar 1998 zu verlängern. Sie können zu diesem Zeitpunkt erstmals unter Einhaltung der im § 22 vorgesehenen Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine Kündigung ist sodann jeweils nur zum letzten Tag des Februar möglich. Erfolgt keine Kündigung zu diesem Termin, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.

2. Unabhängig von der Dauer des Kollektivvertrages können Lohnvertrag (Lohntabellen und Zulagen) und Sonderbestimmungen von beiden Vertragsparteien abgeändert werden. In diesem Falle beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate.

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

4. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag vom 6.Februar 1987 ausser Kraft.

Wien, am 15.Jänner 1992

FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE

Komm.-Rat Gustav GLÖCKLER e.h.
Vorsteher

Mag.Rudolf BERGOLTH e.h.
Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER

Herbert BRUNA e.h.
Vorsitzender

Franz MURMANN e.h.
Zentralsekretär

⁸ Vereinbarung vom 16. Jänner 1997, nachdem der Rahmenkollektivvertrag zum 28.2.1997 aufgekündigt worden war.

**VEREINBARUNG über die
Neufassung des Rahmenkollektivvertrags vom 15. Jänner 1992⁹**
abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Papier und Pappe verarbeitenden
Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier, andererseits.

Neufassung des Rahmenkollektivvertrages vom 1. März 1992

Der Kollektivvertrag vom 15. Jänner 1992, hinterlegt unter Registerzahl KV 101/1992, Katasterzahl IX/41/3, erhält eine Neufassung vom 1. März 2003. Sie trägt die Bezeichnung „Kollektivvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie Österreichs vom 15. Jänner 1992 in der Textfassung vom 1. März 2003“. Diese Neufassung ist der Vereinbarung angeschlossen und bildet einen integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung.

Sie tritt mit 1. März 2003 in Kraft und ersetzt die Textfassung vom 15. Jänner 1992, die mit Wirksamkeitsbeginn dieser Vereinbarung ausser Kraft tritt.

Wien, am 23.Jänner 2003

FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE

Komm.-Rat Gustav GLÖCKLER e.h.
Obmann

Mag.Rudolf BERGOLTH e.h.
Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Franz BITTNER e.h.
Vorsitzender

Gerhard HENNERBICHLER e.h.
Zentralsekretär

⁹ Kollektivvertrag vom 23. Jänner 2003

Empfehlung

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

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

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

Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 17a Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie vom 15. Jänner 1992 in der Textfassung vom 1. März 2003 werden für Dienstjubiläen, die gemäß dieser Empfehlung nach dem 1.3.2015 gewährt werden, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monate angerechnet.

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

Wien, am 6. Februar 1987

FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

KOLLEKTIVVERTRAG

über die Vorgangsweise bei der innerbetrieblichen Einführung einer Schmutzzulage für Tätigkeiten, die mit einer ausserordentlichen Verschmutzung verbunden sind abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Druck und Papier, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

Räumlich und fachlich:

Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie Österreichs.

Persönlich:

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

§ 2 Schmutzzulage

1. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen überwiegend unter Umständen erfolgen, die in ausserordentlichem Masse eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung zwangsläufig bewirken, kann durch Betriebsvereinbarung eine Schmutzzulage in der in den Lohntabellen festgesetzten Höhe gewährt werden.

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

§ 3 Einführung

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

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

2. Werden Zahlungen bezahlt, die nicht ausdrücklich als Schmutzzulage bezeichnet sind, jedoch ihrem Wesen nach eine ausserordentliche Verschmutzung abgelten, so sind diese Zulagen der Schmutzzulage gemäss § 2 zuzuordnen und anzurechnen.

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

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

Wien, 22. Februar 1983

FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER

SONDERBESTIMMUNGEN

ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE

**Papier und Pappe
verarbeitende
Industrie Österreichs**

GÜLTIG AB 1.MÄRZ 2005

WIEN 2005

Sonderbestimmungen „Papierkonfektion“
zum Kollektivvertrag der Papier und Pappe verarbeitenden
Industrie Österreichs vom 1. März 1992

§ 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

- a) Räumlich: Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich: Für alle Mitgliedsfirmen der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, die nach der Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter entlohnen.
- c) Persönlich: Für alle in den unter b) genannten Firmen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

§ 2 Erläuterungen zu den Lohngruppen der Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter

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

Lohngruppe 1

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

Als Lehrberufe der Papier- und Pappeverarbeitung gelten Verpackungsmittelmechaniker, Verpackungstechniker gem. Verordnung BGBl II 244/2004, Kartonagewarenerzeuger und Buchbinder.

Weiters gelten als qualifizierte Facharbeiter jene graphischen Facharbeiter, die einen in der jeweils geltenden Lehrberufsliste enthaltenen graphischen Lehrberuf (auch den Lehrberuf Hochdrucker, Medientechniker, Mediendesigner) erlernt haben und in einem graphischen Lehrberuf beschäftigt werden, nach dem ersten Jahr der Berufstätigkeit.

Bei graphischen Facharbeitern, die ihre Berufsausbildung vor dem 1.1.1984 beendet haben, genügt statt des Zeugnisses über eine bestandene Lehrabschlussprüfung das positive Zeugnis der letzten Berufsschulklasse.

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

Schlosser, Mechaniker, Elektriker, welche Spezialkenntnisse in der Papier- und Pappeverarbeitung besitzen sowie angelernte Kräfte, die eine der oben angeführten Tätigkeiten verrichten, sind qualifizierten Facharbeitern gleichgestellt.

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

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

Lohngruppe 2

Sonstige Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Papier- und Pappeverarbeitung besitzen sowie Arbeitnehmer, die selbständig Facharbeit leisten; weiters alle anderen Professionisten, die ihren erlernten Beruf ausüben sowie graphische Facharbeiter im ersten Jahr ihrer Berufstätigkeit.

Qualifizierte Arbeiter sind Arbeitnehmer, welche Spezialkenntnisse besitzen und deren Tätigkeit eine Zweckausbildung erfordert, z.B. Zuschneider, Stanzer (Stanzgut über 500 cm²), Niederdruckkesselheizer, Farbmischer (Kalender über drei Walzen).

Lohngruppe 3

Arbeitnehmer an Spezialmaschinen der Papierkonfektionsindustrie

Lohngruppe 4

Transport- und Lagerarbeiter, Portiere.

Lohngruppe 5

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

Lohngruppe 6

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

§ 3 Einstufung und Beschäftigung

1. Verpackungsmittelmechaniker und Verpackungstechniker gem. Verordnung BGBl II 244/2004 werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die ersten zwei Lohngruppen, zumindest aber in die Lohngruppe 2 eingestuft.

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

3. Arbeiter und Arbeiterinnen an CAD/CAM-Arbeitsplätzen sind als qualifizierte Arbeiter bzw. Arbeiterinnen entsprechend ihrer Tätigkeit in die Lohngruppen 1 oder 2 einzustufen.

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

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

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

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

§ 4 Akkordlöhne

1. Akkordlöhne sowie sonstige leistungsbezogene Prämien sind durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs.1, Z.4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen. Jeder Akkordarbeiter muss aufgrund der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchschnittlichen Leistung einen Verdienst erreichen, der mindestens 20 % über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn liegt.

2. Akkordarbeiter, die aushilfsweise im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zu vier Wochen den um zehn Prozent reduzierten durchschnittlichen Akkordverdienst der letzten 13 Wochen.

§ 5 Wirksamkeitsbeginn

Diese Sonderbestimmungen treten am 1.3.2005 in Kraft. Gleichzeitig verlieren alle früheren Sonderbestimmungen ihre Gültigkeit.

Wien, am 3. Februar 2005

FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Sonderbestimmungen „Kartonage“
zum Kollektivvertrag der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie
Österreichs vom 1.März 1992

§ 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

- a) Räumlich: Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich: Für alle Mitgliedsfirmen der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, die nach der Lohntabelle für Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwarenarbeiter entlohnen.
- c) Persönlich: Für alle in den unter b) genannten Firmen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

§ 2 Erläuterungen zu den Lohngruppen der Lohntabelle für Kartonagen-, Etui- sowie Hartpapierwarenarbeiter

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

Lohngruppe 1

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

Als Lehrberufe der Papier- und Pappeverarbeitung gelten Verpackungsmittelmechaniker, Verpackungstechniker gem. Verordnung BGGI II 244/2004, Kartonagewarenerzeuger und Buchbinder.

Weiters gelten als qualifizierte Facharbeiter jene graphischen Facharbeiter, die einen in der jeweils geltenden Lehrberufsliste enthaltenen graphischen Lehrberuf (auch den Lehrberuf Hochdrucker, Medientechniker, Mediendesigner) erlernt haben und in einem graphischen Lehrberuf beschäftigt werden, nach dem ersten Jahr der Berufstätigkeit.

Bei graphischen Facharbeitern, die ihre Berufsausbildung vor dem 1.1.1984 beendet haben, genügt statt des Zeugnisses über eine bestandene Lehrabschlussprüfung das positive Zeugnis der letzten Berufsschulklasse.

Führer von Maschinengruppen oder Hochleistungsmaschinen sind Arbeitnehmer, die mit dem Einstellen oder dem Einstellen und Überwachen oder dem Einstellen, Überwachen und Bedienen von Maschinengruppen und/oder Hochleistungsmaschinen (z.B. Stanzautomaten, Faltschachtelklebemaschinen) selbstverantwortlich betraut sind.

Schlosser, Mechaniker, Elektriker, welche Spezialkenntnisse in der Papier- und Pappeverarbeitung besitzen sowie angelernte Kräfte, die eine der oben angeführten Tätigkeiten verrichten, sind qualifizierten Facharbeitern gleichgestellt.

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

- Absolventen des Lehrganges Verpackungstechniker sowie Diplomierte Absolventen des Industrielehrganges Verpackungstechnik, die in leitender Funktion in der Produktion, Verpackungsentwicklung, Qualitätssicherung oder als Verpackungsberater tätig sind.

- Schichtleiter, die mit der Aufsicht über Produktionsbereiche verantwortlich betraut sind für die Dauer dieser Tätigkeit.

Lohngruppe 2

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

Lohngruppe 3

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

Spezialarbeiter sind jene Arbeitnehmer, die Tischarbeiten prüfen sowie solche, die vorwiegend an Hülsen-, Spulen-, Wickel-, Überziehmaschinen und ähnlich zu bewertenden Maschinen beschäftigt sind sowie Kranfahrer und Staplerfahrer.

Lohngruppe 4

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

Lohngruppe 5

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

Lohngruppe 6

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

§ 3 Einstufung und Beschäftigung

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

2. Verpackungsmittelmechaniker und Verpackungstechniker gem. Verordnung BGBl II 244/2004 werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die ersten zwei Lohngruppen eingestuft.

3. Arbeiter und Arbeiterinnen an CAD/CAM-Arbeitsplätzen sind als qualifizierte Arbeiter bzw. Arbeiterinnen entsprechend ihrer Tätigkeit in die Lohngruppen 1 oder 2 einzustufen.

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

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

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

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

§ 4 Akkordlöhne

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

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

2. Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage (z.B. Bedaux, Refa) sind die Bestimmungen des Punktes 1 sinngemäss anzuwenden.

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

4. Für Reinigungsarbeiten ist der Stundenlohn zu berechnen.

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

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

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

§ 5 Wirksamkeitsbeginn

Diese Sonderbestimmungen treten am 1. März 2005 in Kraft. Gleichzeitig verlieren alle früheren Sonderbestimmungen ihre Gültigkeit.

Wien, am 3. Februar 2005

FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Sonderbestimmungen „Wellpappe“
zum Kollektivvertrag der Papier und Pappe verarbeitenden
Industrie Österreichs vom 1.März 1992

§ 1 Geltungsbereich

- a) Räumlich: Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich: Für alle Mitgliedsfirmen der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, die nach der Lohntabelle für Wellpappearbeiter entlohnen.
- c) Persönlich: Für alle in den unter b) genannten Firmen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

§ 2 Erläuterungen zu den Lohngruppen der Lohntabelle für Wellpappearbeiter

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

Lohngruppe 1

- a) Facharbeiter und Professionisten sowie Arbeitnehmer, die für ihre Tätigkeit Kenntnisse und Erfahrungen in der Papier- und Pappeverarbeitung besitzen und für nachfolgende Tätigkeiten qualifiziert sind und ständig eingesetzt werden.

Selbständiges Einstellen, Überwachen und Bedienen (=Maschinenführer) von Maschinengruppen und Hochleistungsmaschinen wie z.B.: einseitiger Wellpappmaschine, Printer-Slotter, Faltschachtelklebmaschine, In-line, Flachbettstanze, Rotostanze, Hochleistungsdruckmaschinen im Offset-, Tief- und Flexodruck; Schlosser, Elektriker, Kesselwärter, selbständige Verpackungsentwickler (Mustermacher), Klischeejustierer, Stanzformenbauer.

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

Lohngruppe 2

Facharbeiter und Professionisten sowie Arbeitnehmer, die für ihre Tätigkeit theoretische Kenntnisse und längere praktische Erfahrungen in der Papier- und Pappeverarbeitung besitzen.

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

Lohngruppe 3

Arbeitnehmer, die für ihre Tätigkeit theoretische Kenntnisse und Erfahrungen in der Papier- und Pappeverarbeitung besitzen.
Einstellen und Bedienen halbautomatischer Maschinen, z.B. Streifenklebemaschine, Heftmaschine, Schneidemaschine, Fächerschlitzzmaschine, Stanztiegel, Palettenpresse.

Lohngruppe 4

Arbeitnehmer, deren Tätigkeit eine Zweckausbildung oder eine entsprechende Erfahrung in der Papier- und Pappeverarbeitung erfordert.
Einlegen und Abnehmen an Maschinen und Maschinengruppen sowie Hochleistungsmaschinen sowie Helfer an allen Verarbeitungsmaschinen; Tisch- und Klebearbeiten.

Lohngruppe 5

Ferialarbeiter und -arbeiterinnen

§ 3 Einstufung und Beschäftigung

1. Verpackungsmittelmechaniker und Verpackungstechniker gem. Verordnung BGBl II 244/2004 werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die ersten zwei Lohngruppen eingestuft.
2. Einstellen bedeutet das Umrüsten einer Maschine für eine neue Arbeit, welches selbstständiges Arbeiten und vollständige Maschinenkenntnisse erfordert.
3. Überwachen umfasst die Kontrolle der Maschine und/oder der daran beschäftigten Mitarbeiter sowie die Kontrolle des Produktionsablaufes und der Produktionsergebnisse hinsichtlich Qualität und Leistung.
4. Bedienen ist die Materialzuführung sowie das Abnehmen der Produkte an Maschinen einschließlich der einfachen Produktkontrolle.

§ 4 Akkordlöhne

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

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

2. Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage (z.B.: Bedaux, Refa) sind die Bestimmungen des Punktes¹ sinngemäß anzuwenden.

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

4. Für Reinigungsarbeiten ist der Stundenlohn zu berechnen.

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

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

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

§ 5 Wirksamkeitsbeginn

Diese Sonderbestimmungen treten am 1. März 2005 in Kraft. Gleichzeitig verlieren alle früheren Sonderbestimmungen ihre Gültigkeit.

Wien, am 3. Februar 2005

FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Sonderbestimmungen „Buchbinderei“
zum Kollektivvertrag der Papier und Pappe verarbeitenden
Industrie Österreichs vom 1.März 1992

§ 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

- a) Räumlich: Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich: Für alle Mitgliedsfirmen der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, die nach der Lohntabelle für Buchbinder entlohnen.
- c) Persönlich: Für alle in den unter b) genannten Firmen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

§ 2 Erläuterungen zu den Lohngruppen der Lohntabelle für Buchbinder

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

Lohngruppe 1

- a) im 1.Jahr der Berufstätigkeit in der Lohngruppe
- b) Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen von Maschinengruppen; Vorarbeiter, z.B. Buch- und Broschürenfertigungsstrassen, Kalenderfertigungsstrassen.

Vorarbeiter sind alle Arbeitnehmer, die einer Arbeitsgruppe vorstehen, für eine einwandfreie Arbeitsweise verantwortlich sind und die richtige Einstellung von Maschinengruppen zu überwachen haben.

Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen von zwei Maschinen der Lohngruppe 2b oder von Hochleistungsdruckmaschinen im Offset-, Tief- und Flexodruck.

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

- Schichtleiter, die mit der Aufsicht über Produktionsbereiche verantwortlich betraut sind für die Dauer dieser Tätigkeit.

Lohngruppe 2

- a) im 1.Jahr der Berufstätigkeit in der Lohngruppe
- b) Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen einer hochwertigen Maschine sowie selbständige Behebung von Störungen
z.B. Bucheinhängemaschine
 Deckenmaschine
 Dreimessermaschine
 HF-Schweiß- und Appliziermaschine
 Klebebindeautomat
 Prägeautomat
 Schneidemaschine mit einer Schnittlänge ab 115 cm
 Schutzumschlag-Umlegemaschine
 Fadenheftanlagen mit gekoppelten Heftautomaten

- c) Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen sonstiger Maschinen sowie selbständige Behebung von Störungen
z.B. Sammelhefter
Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Bogeneinlaufbreite ab 70 cm.
sonstige motorisch betriebene Schneidemaschinen
Stanzautomaten
Zusammentragautomaten für die Buch- und Broschürenfertigung
Laminier-/Kaschiermaschinen
Registerschneidautomaten
Sortimentsbuchbinder
Professionisten (z.B. Elektriker, Mechaniker, gelernte Kraftfahrer).

Lohngruppe 3

Einstellen, Überwachen, Umstellen und Bedienen folgender Maschinen:

- Buchrückenrundemaschine
- Kapital- und Hinterklebemaschine
- Lackiermaschine ab 65 cm Walzenlänge
- Schüttelmaschine für Papierformat ab 5400 cm²
- Zusammentragautomaten für Einzelblätter
- Heftautomaten
- Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Bogeneinlaufbreite bis 70 cm.
- Maschinelles Mailing (Kuvertiermaschine)
- Bedienen von Druckmaschinen

Buchbinderische Teilarbeiten von Hand:

- Buchblock und Broschüren leimen
- Bücher einhängen und anpappen
- Broschüren einhängen
- Kapitalen und hinterkleben
- Decken machen
- Landkarten schneiden und nass spannen
- Mappen machen
- Schnitte machen

Lohngruppe 4

Umstellen und Bedienen von hochwertigen Maschinen sowie Behebung kleinerer Störungen

- z.B. Heftautomaten
- Registerschneidemaschinen
- Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Bogeneinlaufbreite ab 70 cm

Bedienen von Maschinen der Lohngruppen 1 und 2 b.

Mailings händisch erstellen

Lohngruppe 5

Umstellen und Bedienen von einfachen Maschinen sowie Behebung kleinerer Störungen

- z.B. Anleim- und Klebmaschinen
- Schüttelmaschinen für Papierformat bis 5400 cm²
- sonstige Falz- und Heftmaschinen
- Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Bogeneinlaufbreite bis 70 cm

Bedienen von Maschinen der Lohngruppen 2 c und 3
Zusammentragen manuell;

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

Sonstige Arbeiternehmer werden nach Lohngruppe 5 c entlohnt.

§ 3 Akkordlöhne

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

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

3. Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Basis (z.B. Bedaux, Refa) sind die Bestimmungen des Punktes 1 und 2 sinngemäss anzuwenden.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

1. Für Tätigkeiten in den Lohngruppen 1 bis 3 sind in erster Linie gelernte Buchbinder heranzuziehen.

Graphische Facharbeiter, die einen in der jeweils geltenden Lehrberufsliste enthaltenen graphischen Lehrberuf (auch den Lehrberuf Hochdrucker) erlernt haben und in einem graphischen Lehrberuf beschäftigt werden, sind in die Lohngruppe 1 einzustufen. Bei graphischen Facharbeitern, die ihre Berufsausbildung vor dem 1.4.1984 beendet haben, genügt statt des Zeugnisses über eine bestandene Lehrabschlussprüfung das positive Zeugnis der letzten Berufsschulklasse.

2. Für Arbeiten, die im Auftrag des Arbeitgebers während der Arbeitszeit ausserhalb der Betriebsstätte durchzuführen sind, ist bis zu einem Höchstausmass von 12 Wochen ein Zuschlag von 12 Prozent vom Gesamtstundenlohn zu bezahlen.

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

3. Bei wechselnder Beschäftigung erhalten Arbeitnehmer, wenn sie die Tätigkeit einer höheren Lohngruppe verrichten,

- bis zu einer Dauer von der Hälfte der kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit pro Woche den aliquoten Teil des Lohnes der höheren Gruppe;

- ab einer Dauer von mehr als der Hälfte der kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit den höheren Lohn für die ganze Woche.

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

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

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

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

§ 5 Wirksamkeitsbeginn

Diese Sonderbestimmungen treten am 1.März.2005 in Kraft. Gleichzeitig verlieren alle früheren Sonderbestimmungen ihre Gültigkeit.

Wien, am 3. Februar 2005

FACHVERRBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Papierverarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (Geschäftsbereich Interessenvertretung, Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung), andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

- 1. Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** Für alle Betriebe, die dem Fachverband der Papierverarbeitenden Industrie angehören.
- 3. Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Lehrlinge.

§ 2 Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Woche:

im 1. Lehrjahr	EURO 113,40
im 2. Lehrjahr	EURO 160,04
im 3. Lehrjahr	EURO 232,36
im 4. Lehrjahr (auch bei Doppellehre)	EURO 290,69

§ 3 Urlaubszuschuss

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

§ 4 Weihnachtsremuneration

Lehrlinge, die am 1. Dezember im Stand geführt werden, erhalten in der ersten Dezemberwoche eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von vier-ein Drittel Lehrlingsentschädigungen.

§ 5 Internatskosten

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

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

§ 6 Wirksamkeitsbeginn

Die Vereinbarung tritt mit 2. März 2015 in Kraft. Die Vereinbarung vom 31. Jänner 2014, Registerzahl KV 144/2014, Katasterzahl IX/41/3, tritt außer Kraft.

Wien, am 21. Jänner 2015

FACHVERBAND DER PAPIERVERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann

Der Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende

Der Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Proyer

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

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Der Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

HEIMARBEITSGESAMTVETRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Papierverarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (Geschäftsbereich Interessenvertretung, Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung), andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

- a) **Räumlich**: Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) **Fachlich**: Für alle Betriebe, die dem Kollektivvertrag für die Papierverarbeitende Industrie Österreichs unterliegen und als Auftraggeber Heimarbeit vergeben.
- c) **Persönlich**: Für alle von diesen Betrieben beschäftigten Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen.

§ 2 Lohnsätze für Heimarbeiter

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

- | | |
|---|--------------------|
| a) für Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwarenheimarbeiter | EURO 272,53 |
| b) für Papierkonfektionsheimarbeiter | EURO 249,62 |
| c) für Lampenschirmheimarbeiter | EURO 286,04 |
| d) für Wellpappeheimarbeiter | EURO 280,71 |

Für eine Stunde gebührt somit der aliquote Anteil.

§ 3 Mindestentgelte

Die Stückentgelte der Heimarbeiter sind aufgrund der in § 2 angeführten Lohnsätze zuzüglich eines Zuschlages von 20 % (zwanzig Prozent), für Lampenschirmheimarbeiter von 10 % (zehn Prozent) zu errechnen.

§ 4 Urlaub

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

§ 5 Urlaubszuschuss

1. Alle Heimarbeiter erhalten neben dem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.
2. Der Urlaubszuschuss beträgt 10 % des im Urlaubszeitraum erzielten Bruttoentgeltes.
3. Heimarbeiter, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses.

§ 6 Unkostenzuschlag

Wird die Arbeit (Ware) von den Heimarbeitern beim Auftraggeber abgeholt oder zugestellt, so gebührt ihnen ein zehnpromentiger Unkostenzuschlag auf den erreichten Stücklohn. Dies gilt nur für jene Heimarbeiter, die nach den Lohnsätzen für Kartonagen-, Etui und Hartpapierwarenheimarbeiter und für Wellpappeheimarbeiter entlohnt werden.

§ 7 Krankenentgelt

Ist ein Heimarbeiter durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach Maßgabe der Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes seinen Anspruch auf das Entgelt unter den Voraussetzungen und in dem Ausmaß als eine solche Leistung für die Betriebsarbeiter durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehen ist.

§ 8 Begünstigungsklausel

Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages bestehende, für den Heimarbeiter günstigere Regelungen werden durch diesen Heimarbeitsgesamtvertrag nicht berührt.

§ 9 Wirksamkeitsbeginn und Außerkrafttreten des bisher geltenden Heimarbeitsgesamtvertrages

Die vorliegende Vereinbarung tritt mit 1. März 2015 in Kraft. Mit Wirksamkeit dieser Vereinbarung tritt der Heimarbeitsgesamtvertrag vom 31. Jänner 2014, Registerzahl HA-GV 1/2014, Katasterzahl IX/41/1, außer Kraft.

Wien, 21. Jänner 2015

FACHVERBAND DER PAPIERVERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann

Der Geschäftsführer

Komm.Rat Mag. Georg Dieter FISCHER

Mag. Martin WIDERMANN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende

Der Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Proyer

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

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Der Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster