

# KOLLEKTIVVERTRAG

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

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

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

## § 2 Neuregelung der Kollektivvertragslöhne

1. Mit Wirksamkeit vom 1.5.2015 werden die kollektivvertraglichen Monatsbezüge, die Nachtarbeitszulage und die Zulage für die zweite Schicht (Nachmittagsschicht) sowie die monatlichen Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge und Papier-technikerlehrlinge laut beiliegender Lohntabelle neu festgesetzt. Diese Lohntabelle tritt anstelle der bisherigen Anlage A des Kollektivvertrages vom 4.12.1998.
2. Mit Wirksamkeit vom 1.5.2016 werden die kollektivvertraglichen Monatsbezüge, die Nachtarbeitszulage und die Zulage für die zweite Schicht (Nachmittagsschicht) sowie die monatlichen Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge und Papier-technikerlehrlinge um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate März 2015 bis Februar 2016 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte) plus 0,5 % erhöht.

## § 3 Neuregelung der Ist-Verdienste

1. Mit Wirksamkeit vom 1.5.2015 werden die effektiv gezahlten Monatsbezüge im Sinne des Punktes 28 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998 um 1,85 % erhöht.

Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne (Monatsbezüge) nicht die neuen Mindestlöhne (kollektivvertraglichen Monatsbezüge), sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

2. Mit Wirksamkeit vom 1.5.2016 werden die effektiv gezahlten Monatsbezüge im Sinne des Punktes 28 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998 um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate März 2015 bis Februar 2016 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte) plus 0,4 % erhöht.

Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne (Monatsbezüge) nicht die neuen Mindestlöhne (kollektivvertraglichen Monatsbezüge), sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

3. Verteilungsoption:

Anstelle der Erhöhung mit dem Ist-Prozentsatz von 1,85 % kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Lohnsumme um 2,05 % vereinbart werden, wobei 0,4 % der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Lohnerhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteilungsoption ist erst nach Anhebung der Ist-Löhne auf die Kollektivvertragslöhne zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Ist-Erhöhung darf jedoch 1,65 % nicht unterschreiten. Ab 1.5.2015 ist jedenfalls die Erhöhung von 1,65 % auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder zum generellen Ist-Prozentsatz von 1,85 % ist rückwirkend ab 1.5.2015 zu berechnen und mit der Juniabrechnung auszubezahlen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage der effektiv gezahlten Monatsbezüge des Monats April 2015 im Sinne des Punktes 28 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie und dgl.) aufgrund des Durchschnittes der Monate Februar bis einschließlich April 2015 und ebenfalls auf Basis der effektiv gezahlten Monatsbezüge im Sinne des Punktes 28 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder im allgemeinen oder im einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 30.6.2015 und mit Wirkung vom 1.5.2015 abgeschlossen werden.

Die Verteilungsoption soll zur Verbesserung der Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksich-

tigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zur erbrachten Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

#### 4. Einmalzahlungsoption:

Statt der Erhöhung mit dem Ist-Prozentsatz von 1,85 % kann durch eine bis 15.7.2015 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um mindestens 1,5 % und eine Einmalzahlung im Ausmaß der Differenz zur vereinbarten Ist-Erhöpfung von 1,85 % erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne (Monatsbezüge) nicht die neuen Mindestlöhne (kollektivvertraglichen Monatsbezüge), sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Höhe der Einmalzahlung: Zusätzlich zu der Ist-Lohnerhöhung gebührt eine Einmalzahlung in der Höhe von bis zu 14,7 % des

- a) Ist-Lohnes im April 2015 des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2015 der Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2015 aller Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante: In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c) ist die Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten erforderlich. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Varianten b) und c) für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2015 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigte: Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die am 30.9.2014 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2015 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2014 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2015 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Löhne von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2014, aber vor dem 1.5.2015 begonnen hat und am 15.9.2015 aufrecht ist,

- a) mit der Ist-Erhöhung von 1,85 % zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) mit mindestens 1,5 % zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2015 und am 15.9.2015

- a) in gesetzlicher Elternkarenz sind,
- b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
- c) in einem Lehrverhältnis stehen,

ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt die Ist-Erhöhung von 1,85 %.

Information: Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 31.5.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung: Ab 1.5.2015 sind die Löhne um mindestens 1,5 % zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2015 zu zahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne um 1,85 % und der tatsächlichen Erhöhung der Löhne ab dem 1.5.2015 für die Monate ab Mai 2015 bis zum 31.7.2015 nachzuzahlen.

##### 5. Freizeitoption:

Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Löhne um 1,85 % kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat bei Arbeitern mit einer 38 Stunden Woche ein Freizeitanspruch von mindestens 3 h 04 Minuten, bei Arbeitern mit einer 36 Stunden Woche ein Freizeitanspruch von mindestens 2 h 54 Minuten; bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.

Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).

Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.

Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen. Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf; auf die Freizeit kann der Arbeitnehmer nicht verzichten.

Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/165 (38 Stunden Woche) bzw. 1/156 (36 Stunden Woche) des Monatsbezugs (Bruttoverdienst) gemäß Punkt 31 Arbeiterkollektivvertrag zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß § 10c (Bildungszeit) oder § 11 C. (andere Entgeltfälle in Punkt 101 ff.) Arbeiterkollektivvertrag angetreten werden.

Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf: Die Löhne aller Arbeitnehmer sind mit 1.5.2015 um 1,85 % (Ist-Erhöhung) zu erhöhen.

Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Die Arbeitnehmer haben bis 15.10.2015 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.

Bis 15.9.2015 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.

Wird bis 15.9.2015 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmer, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.

Kommt bis 15.11.2015 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Lohn des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2016 um die Ist-Erhöhung von 1,85 % zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum 1.5.2015 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen.

Wird mit einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.

Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/165 (38 Stunden Woche) bzw. 1/156 (36 Stunden Woche) des Monatsbezugs (Bruttoverdienst) gemäß Punkt 31 Arbeiterkollektivvertrag heranzuziehen.

6. Anwendung mehrerer Optionen: Verteilungs-, Einmalzahlungs-, und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- bzw. Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Lohnsumme des Monats April 2015 noch in die individuellen Erhöhungen der Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.
7. Verteilungs-, Einmalzahlungs-, und Freizeitoption können von den Betrieben in gleicher Weise auch für die ab dem 1.5.2016 vereinbarte Erhöhung der Ist-Verdienste angewendet werden.
8. In Betrieben, welche die Papiermaschinenführer-, Kartonmaschinenführer- und die Entwässerungsmaschinenführerzulage sowie die Zulagen für Automatenpappenmaschinenführer in den Monatsbezug eingebaut haben und nicht gesondert ausweisen zählen diese Zulagen zum tatsächlich bezahlten Monatsbezug im Sinne von Punkt 1.
9. Die aufgrund der Erhöhung nach den Punkten 1 – 5 errechneten Monatsbezüge sind auf zwei Nachkommastellen kaufmännisch auf- bzw. abzurunden.

## **§ 4 Geltungsbeginn**

Der vorliegende Kollektivvertrag tritt mit 1. Mai 2015 in Kraft.

## § 5 Übergangsbestimmungen

1. Zur Berücksichtigung der vorliegenden Erhöhung der KV- und Ist-Löhne wird bei der Berechnung des Entgeltes nach dem EFZG, des Krankenentgelts gemäß Punkt 96 sowie des gesetzlichen Urlaubsentgeltes gemäß Punkt 63 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998, sofern diese Leistungen nach dem 1. Mai 2015 anfallen, der durchschnittliche Bruttoverdienst gemäß Punkt 31 des Kollektivvertrages des Berechnungshalbjahres 1. Oktober 2014 bis 31. März 2015 um 1,85 % erhöht.
2. Sofern die erwähnten Leistungen nach dem 1. Oktober 2015 anfallen sowie zur Berechnung der Weihnachtsremuneration gemäß Punkt 73 des Kollektivvertrags vom 4.12.1998, wird der durchschnittliche Bruttoverdienst des Berechnungshalbjahres 1. April 2015 bis 30. September 2015 um 0,31 % erhöht.
3. Abrechnungen von Dienstverhältnissen, die zum Zeitpunkt des Geltungsbeginns dieses Kollektivvertrags beendet sind, bleiben unberührt.

Wien, am 10. April 2015

Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Industrie,  
Fachverband der Papierindustrie

Der Obmann:

Dipl. Ing. Mark LUNABBA e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. Werner AURACHER e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund,  
Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)

Der Bundesvorsitzende:

Rainer WIMMER e.h.

Der Bundessekretär:

Peter SCHLEINBACH e.h.

Der Sekretär:

Gerald KREUZER e.h.