

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der

## **Papierindustrie**

einerseits und dem

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

andererseits.

## **I. Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

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

## **II. Erhöhung der Istgehälter**

- 1) Ab dem 1. Mai 2016 wird der tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - um 1,35 % erhöht. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Aprilgehalt 2016.
- 2) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. Mai 2016 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.
- 3) Angestellte, die nach dem 30. April 2016 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.
- 4) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

- 5) Verteilungsoption: Anstelle der Erhöhung mit dem Ist-Prozentsatz von 1,35 % kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 1,55 % vereinbart werden, wobei 0,4 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Gehaltserhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteilungsoption ist erst nach Anhebung der Ist-Gehälter auf die Mindestgrundgehälter gemäß Artikel III zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Ist-Gehaltserhöhung gemäß Absatz 1 darf jedoch 1,15 % nicht unterschreiten. Ab 1.5.2016 ist jedenfalls die Erhöhung von 1,15 % auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder zum generellen Ist-Prozentsatz von 1,35 % ist rückwirkend ab 1.5.2016 zu berechnen und mit der Juniabrechnung auszubezahlen.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats April 2016 und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gemäß Absatz 1 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 30.6.2016 und mit Wirkung vom 1.5.2016 abgeschlossen werden.

Die Verteilungsoption soll zur Verbesserung der Gehaltsstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Gehälter sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Gehaltshöhe als auch aus dem Verhältnis Gehaltshöhe zur erbrachten Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

- 6) Einmalzahlungsoption: Statt der Erhöhung mit dem Ist-Prozentsatz von 1,35 % kann durch eine bis 15.7.2016 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um mindestens 1,0 % und eine Einmalzahlung im Ausmaß der Differenz zur vereinbarten Ist-Erhöhung von 1,35 % erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgrundgehälter gemäß Artikel III, sind sie entsprechend anzuheben.

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

- a) Ist-Gehalts im April 2016 des einzelnen Angestellten oder
- b) durchschnittlichen Ist-Gehalts im April 2016 der Angestellten im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2016 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 Gehälter 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 2016 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 Gehaltsausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigte: Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die am 30.9.2015 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2016 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2015 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2016 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Gehälter von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2015, aber vor dem 1.5.2016 begonnen hat und am 15.9.2016 aufrecht ist,

- a) mit der Ist-Gehaltserhöhung von 1,35 % zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) mit mindestens 1,0 % zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2016 und am 15.9.2016

- 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-Gehaltserhöhung von 1,35 %.

Information: Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 31.5.2016 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung: Ab 1.5.2016 sind die Ist-Gehälter um mindestens 1,0 % zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2016 zu zahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter um 1,35 % und der tatsächlichen Erhöhung der Gehälter ab dem 1.5.2016 für die Monate ab Mai 2016 bis zum 31.7.2016 nachzuzahlen.

- 7) Freizeitoption: Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,35 % 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 Angestellten mit einer 38 Stunden Woche ein Freizeitanspruch von mindestens 2 h 14 Minuten, bei Angestellten mit einer 36 Stunden Woche ein Freizeitanspruch von mindestens 2 h 07 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 Gehaltsfortzahlungsanspruch).
- 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 Monatsgehalts zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag, einer Freistellung gemäß § 7 des Angestelltenkollektivvertrags (Freizeit bei Dienstverhinderung) oder einer Freistellung gemäß § 3b Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Papierindustrie (Bildungszeit) 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 Gehaltsfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf: Die Gehälter aller Angestellten sind mit 1.5.2016 um 1,35 % (Ist-Gehaltserhöhung gemäß Artikel II, Absatz 1) zu erhöhen.

Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2016 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Die Arbeitnehmer haben bis 15.10.2016 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.

Bis 15.9.2016 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.

Wird bis 15.9.2016 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmer, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2016 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.

Kommt bis 15.11.2016 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Gehalt des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2017 um die Ist-Erhöhung von 1,35 % 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 Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestgrundgehalt gemäß Artikel III, Absatz 1 zum 1.5.2016 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 Monatsgehalts heranzuziehen.

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 Gehaltssumme des Monats April 2016 noch in die individuellen Erhöhungen der Gehälter für die Verteilungsoption einzubeziehen.

### III. Mindestgrundgehälter

- 1) Die ab 1. Mai 2016 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.
- 2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. Mai 2016 geltenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

### IV. Überstundenpauschalien

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

### V. Änderung von rahmenrechtlichen Bestimmungen

Die Lehrlingsentschädigung in § 18 Absatz a) lautet:

- a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. Mai 2016 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 576,69	€ 764,73
2. Lehrjahr	€ 764,73	€ 1.027,33
3. Lehrjahr	€ 1.027,33	€ 1.277,85
4. Lehrjahr*	€ 1.380,81	€ 1.485,33

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

---

\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

**VI. Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. Mai 2016 in Kraft.

Wien, am 15. April 2016

**Fachverband der Papierindustrie**

Der Obmann:

Dipl. Ing. Mark Lunabba e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. Werner Auracher e.h.

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Druck - Journalismus - Papier**

Der Vorsitzende:

Wolfgang Katzian e.h.

Der Geschäftsbereichsleiter:

Alois Bachmeier e.h.

**Wirtschaftsbereich Papier/Papierverarbeitung**

Der Vorsitzende:

Ing. Wolfgang Kamedler e.h.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Roman Krenn e.h.