

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 Ist-Gehälter

- 1) Ab dem 1. Mai 2017 wird der tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - um 1,6 % erhöht. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Aprilgehalt 2017.
- 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 2017 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 2017 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehalts.
- 4) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

- 5) Freizeitoption: Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,6 % 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 Freizeitananspruch von mindestens 2 h 29 Minuten, bei Angestellten mit einer 36 Stunden Woche ein Freizeitananspruch von mindestens 2 h 21 Minuten; bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.

Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitananspruch (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 1.5.2017 um 1,6 % (Ist-Gehaltserhöhung gemäß Artikel II, Absatz 1) zu erhöhen.

Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2017 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Die Arbeitnehmer haben bis 13.10.2017 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.

Bis 15.9.2017 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.

Wird bis 15.9.2017 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmer, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2017 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.

Kommt bis 15.11.2017 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Gehalt des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2018 um die Ist-Erhöhung von 1,6 % 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 1.5.2017 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.

III. Mindestgrundgehälter

- 1) Die ab 1. Mai 2017 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 2017 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

In „§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes“ entfallen die Absätze 1 und 2 in der bisherigen Fassung und werden wie folgt ersetzt:

Absatz 1 neu: Für nach dem 30.4.2017 begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre sowie ausgesprochene Kündigungen gilt: Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG, die nach dem 30.4.2017 enden, sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer zur Gänze anzurechnen.

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

Absatz 2 neu: Für Karenzen, die nach dem 30.4.2017 enden, gilt: Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzungen der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs.3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des vorigen Absatzes zur Gänze angerechnet. Diese Anrechnung gilt für Arbeitnehmer(innen), die nicht in den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) fallen.

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

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

In § 18 „Lehrlinge, Lehrlingsprämie, Integrative Berufsausbildung“ lautet die Lehrlingsentschädigung in Absatz a) wie folgt:

- a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. Mai 2017 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 586,49	€ 777,73
2. Lehrjahr	€ 777,73	€ 1.044,79
3. Lehrjahr	€ 1.044,79	€ 1.299,57
4. Lehrjahr*	€ 1.404,28	€ 1.510,58

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

Nach Absatz d wird folgender neuer Absatz e eingeführt, der bisherige Absatz wird zu Absatz f:

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

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

In „§ 19c Dienstjubiläen“ entfällt Absatz 4 in der bisherigen Fassung und wird wie folgt ersetzt:

Absatz 4 neu: Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne von § 9b Abs.1, die nach dem 30.4.2017 enden, werden für Dienstjubiläen, die nach dem 30.4.2017 anfallen, zur Gänze angerechnet.

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

VI. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. Mai 2017 in Kraft.

Wien, am 5. April 2017

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:

Karl Dürtscher e.h.

Wirtschaftsbereich Papier und Pappe erzeugende Industrie

Der Vorsitzende:

Ing. Wolfgang Kamedler e.h.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Christian Schuster e.h.