

# **KOLLEKTIVVERTRAG, SONDERBESTIMMUNGEN und LOHNORDNUNG**

**für die gewerblichen Buchbinder,  
Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und  
Papierverarbeiter Österreichs**

**GÜLTIG AB 1. APRIL 2003**

**STAND 1. APRIL 2010**

# **KOLLEKTIVVERTRAG, SONDERBESTIMMUNGEN und LOHNORDNUNG**

**für die gewerblichen Buchbinder,  
Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und  
Papierverarbeiter Österreichs**

**GÜLTIG AB 1. APRIL 2003**

**STAND 1. APRIL 2010**

## Die GPA-DJP in ganz Österreich

Besuchen Sie uns auch im Internet: [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

### **GPA-DJP Service-Center**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-301

Fax 05 03 01-300

eMail: [mitglieder@gpa-djp.at](mailto:mitglieder@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Wien**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

05 03 01-21 000

Fax 05 03 01-540

eMail: [wien@gpa-djp.at](mailto:wien@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

05 03 01-22 000

Fax 05 03 01-22 099

eMail: [niederosterreich@gpa-djp.at](mailto:niederosterreich@gpa-djp.at)

Gebietssekretariat Wr. Neustadt

2700 Wr. Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6

05 03 01-22 700

Fax 05 03 01-22 799

Gebietssekretariat Gmünd

3950 Gmünd, Emmerich-Berger-Straße 2

05 03 01-22 500

Fax 05 03 01-22 599

### **Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

05 03 01-23 000

Fax 05 03 01-23 048

eMail: [burgenland@gpa-djp.at](mailto:burgenland@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

05 03 01-24 000

Fax 05 03 01-24 398

eMail: [steiermark@gpa-djp.at](mailto:steiermark@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

05 03 01-25 000

Fax 05 03 01-25 599

eMail: [kaernten@gpa-djp.at](mailto:kaernten@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

05 03 01-26 000

Fax 05 03 01-26 199

eMail: [oberoesterreich@gpa-djp.at](mailto:oberoesterreich@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

05 03 01-27 000

Fax 05 03 01-27 099

eMail: [salzburg@gpa-djp.at](mailto:salzburg@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

05 03 01-28 000

Fax 05 03 01-28 115

eMail: [tirol@gpa-djp.at](mailto:tirol@gpa-djp.at)

### **Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6901 Bregenz, Reutegasse 11

05 03 01-29 000

Fax 05 03 01-29 999

eMail: [vorarlberg@gpa-djp.at](mailto:vorarlberg@gpa-djp.at)

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!  
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen mit diesem Schreiben die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian  
Vorsitzender

Karl Proyer  
Geschäftsbereichsleiter

# Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>		<b>Seite</b>
<b>Kollektivvertrag – Mantelvertrag</b>		<b>Vereinbarung Lohn (2010)</b>	
§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">7</a>	§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">28</a>
§ 2 Aufnahme und Probezeit .....	<a href="#">7</a>	§ 2 Neufassung der kollektivvertraglichen Stundenlöhne .....	<a href="#">28</a>
§ 3 Aushilfsbeschäftigung .....	<a href="#">7</a>	§ 3 Gespräche zum Mantelrecht .....	<a href="#">28</a>
§ 4 Arbeitszeit .....	<a href="#">8</a>	§ 4 Nachtschichtzuschlag .....	<a href="#">29</a>
§ 4a Flexible Arbeitszeit – Bandbreite .....	<a href="#">8</a>	§ 5 Begünstigungsklausel .....	<a href="#">29</a>
§ 5 Schichtarbeit .....	<a href="#">9</a>	§ 6 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer der Vereinbarung .....	<a href="#">29</a>
§ 6 Pausen .....	<a href="#">10</a>	Lohntabelle für Buchbinder .....	<a href="#">30</a>
§ 7 Überstunden .....	<a href="#">10</a>	Lohntabelle für Kartonage-, Etui- sowie Hartpapierwarenarbeiter .....	<a href="#">30</a>
§ 8 Sonntagsarbeit .....	<a href="#">11</a>	Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter ..	<a href="#">31</a>
§ 9 Feiertagsarbeit .....	<a href="#">11</a>	<b>Vereinbarung Lehrlinge (2010)</b>	
§ 10 Lohn .....	<a href="#">11</a>	§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">32</a>
§ 11 Urlaub .....	<a href="#">12</a>	§ 2 Lehrlingsentschädigung .....	<a href="#">32</a>
§ 12 Urlaubszuschuss .....	<a href="#">13</a>	§ 3 Urlaubszuschuss .....	<a href="#">32</a>
§ 13 Weihnachtsremuneration .....	<a href="#">13</a>	§ 4 Weihnachtsremuneration .....	<a href="#">32</a>
§ 14 Arbeitsverhinderung .....	<a href="#">13</a>	§ 5 Begünstigungsklausel .....	<a href="#">33</a>
§ 15 Ansprüche bei Krankheit .....	<a href="#">14</a>	§ 6 Wirksamkeitsbeginn .....	<a href="#">33</a>
§ 16 Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	<a href="#">14</a>	§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">34</a>
§ 17 Verjährung .....	<a href="#">15</a>	<b>Zusatzvereinbarung 2010</b>	
§ 18 Begünstigungsklausel .....	<a href="#">15</a>	§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">34</a>
§ 19 Schlichtung von Streitfällen .....	<a href="#">16</a>	§ 2 Flexible Arbeitszeit – Bandbreite .....	<a href="#">34</a>
§ 20 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages ..	<a href="#">16</a>		
<b>Sonderbestimmungen</b>			
Sonderbestimmungen für Buchbinder .....	<a href="#">18</a>		
Sonderbestimmungen Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwarenarbeiter .....	<a href="#">21</a>		
Sonderbestimmungen für Papierkonfektionsarbeiter .....	<a href="#">24</a>		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite*

## § 1 Geltungsbereich

Kollektivvertrag und Sonderbestimmungen gelten:

**a) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe im Bereich der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein, Offset- und Tiefdruck). Nach der Konstituierung des Ausschusses der Bundesinnung der Kunsthandwerke:\* für alle in der Bundesinnung für Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppen der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen

deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).

*\* (Gilt erst ab 2010)*

**c) Persönlich:** Für alle in den unter b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeiternehmer (Arbeiter und Arbeiterinnen) einschließlich Flexodrucker (mit Ausnahme gelernter Drucker) sowie die gewerblichen Lehrlinge. Bei den in diesem Kollektivvertrag und den Sonderbestimmungen verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (zB Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw diverse Berufsbezeichnungen) gilt die jeweils gewählte Form für beide Geschlechter.

## § 2 Aufnahme und Probezeit

**1.** Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jede beabsichtigte Neuaufnahme von Arbeitskräften vor deren Einstellung zu informieren. Ist jedoch eine Einstellung bereits erfolgt, so ist unverzüglich der Betriebsrat davon in Kenntnis zu setzen.

**2.** Die Aufnahme von Arbeitnehmern, die vorher in anderen, diesem Kollektivvertrag unterliegenden Betrieben beschäftigt waren, ist nur dann gestattet, wenn der Arbeitnehmer Belege über ordnungsgemäße Auflösung des früheren Dienstverhältnisses vorlegen kann.

**3.** Die ersten vier Kalenderwochen jedes Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde.

**4.** Die verfügbaren Beauftragten des Arbeitgebers sind den Arbeitnehmern in geeigneter Form bekannt zu geben.

**5.** Die Arbeitnehmer haben:

**a)** sämtliche für die ihnen zugewiesenen Arbeiten erforderlichen Unterlagen ordnungsgemäß zu führen;

**b)** alle Maschinen, maschinellen Anlagen, Geräte, Einrichtungen u. dgl. weisungsgemäß und pfleglich zu behandeln;

**c)** jede Störung an den Maschinen und maschinellen Anlagen unverzüglich dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten zu melden;

**d)** alle Sicherheitsvorschriften, insbesondere bei Reinigungsarbeiten an Maschinen, genauest einzuhalten.

**6.** 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.

**7.** Der Kollektivvertrag, die Sonderbestimmungen und die Lohn Tabellen sind im Betrieb für alle Arbeitnehmer zugänglich aufzulegen.

## § 3 Aushilfsbeschäftigung

**1.** Als Aushilfsbeschäftigung gilt ein Dienstverhältnis, wenn es auf die Dauer von nicht mehr als vier Wochen

befristet ist und wenn es nicht einvernehmlich über diese Zeitdauer hinaus fortgesetzt wird.

**2.** Eine Aneinanderreihung von mehr als zwei aushilfsweisen Beschäftigungsverhältnissen ist unzulässig.

**3.** Alle anderen Arbeitsverhältnisse gelten als unbefristet, es sei denn, dass es sich um ein befristetes Ar-

beitsverhältnis 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.

## § 4 Arbeitszeit

**1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, 40 Stunden. Sie kann auf 5 oder 6 Werktage verteilt werden. Die normale Tagesarbeitszeit darf 8 Stunden, bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit zur Erreichung einer 5-Tage-Woche 9 Stunden, bei Einarbeiten zur Erreichung einer längeren Freizeit in Verbindung mit Feiertagen 10 Stunden nicht überschreiten.

Für Jugendliche gilt gemäß § 11 Abs 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 dieses Gesetzes, die gleiche Tagesarbeitszeit, höchstens jedoch 9 Stunden, als vereinbart.

**2.** Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die einzelnen Arbeitstage unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse im Rahmen der gesetzlichen 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.

**3.** Eine Überschreitung der festgelegten Tagesarbeitszeit um eine halbe Stunde, jedoch höchstens bis zu 10 Gesamtstunden/Tag 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.

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit der Portiere und Nachtwächter auf bis zu 55 Wochenstunden ausgedehnt werden. Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit beträgt. Über Ausmaß der Arbeitszeit und Pauschalentlohnung sind in solchen Fällen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.

**4.** Die Arbeitnehmer haben 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.

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

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

**7.** Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit bei Fortzahlung des vollen Lohnes für die Normalarbeitszeit ebenfalls um 12 Uhr. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12 Uhr weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein separater Zuschlag von 50 Prozent. Für Schichtarbeit gilt der § 5, Punkt 8 und 9.

## § 4a Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

**(1)** Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 26 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

**(2)** Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

**(3)** Während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) gebührt der Lohn für das Ausmaß der durch-

schnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Nachtschichtzuschlag) werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet. Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

**(4)** Die Vereinbarung gemäß Abs 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden.

Sind Abweichungen von dieser Vereinbarung erforderlich, sind diese spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers anwendbar.

**(5)** Dem Arbeitnehmer sind mit der laufenden Lohnabrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Dem Betriebsrat, sofern einer besteht, ist auf sein Verlangen

Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeitnehmer zu gewähren.

**(6)** Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

**(7)** Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem effektiven Stundenlohn (§ 10, Punkt 2 KV), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (§ 7 Abs 4 KV).

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

**(8)** Im Sinne des § 11 Abs 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

*(§ 4a idF vom 24. 3. 2010)*

## § 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 aneinanderreicht.

**2.** Die Frühschicht hat um 6 Uhr zu beginnen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann eine andere Regelung getroffen werden.

**3.** Die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr beschäftigten Arbeitnehmer erhalten einen in der jeweils gültigen Lohntabelle festgelegten Zuschlag.

**4.** Die Besetzung der Schichten hat wöchentlich zu wechseln. Im Einvernehmen kann die gleiche Schicht mehrmals hintereinander geleistet werden.

**5.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit einzelner Schichten kann über 40 Stunden erstreckt werden, sofern im Rahmen eines Schichtturnusses von vier Wochen im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

**6.** Überstunden sind auch bei Schichtarbeit zulässig.

**7.** Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer um 12 Uhr.

Am Karsamstag und Samstag vor Pfingsten entspricht die Dauer der Schichtarbeit jener der Normalarbeit. In Betrieben, in denen an diesen Tagen keine Vergleichsmöglichkeit zur Normalarbeit besteht, oder in denen nur Schichtarbeit geleistet wird, verkürzt sich die Arbeitszeit um 3 Stunden.

**8.** Für den Entfall der in Punkt 8 genannten Arbeitsstunden gebührt die Fortzahlung des vollen Lohnes. Wird aus Betriebserfordernissen über diese Zeit hinaus gearbeitet, so ist der § 4, Punkt 8, zweiter Absatz sinngemäß in Anwendung zu bringen.

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

**10.** In jeder Schicht ist die Arbeit spätestens nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden



durch eine unbezahlte Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Liegt es im Interesse der Arbeitnehmer oder ist es aus betrieblichen

Gründen notwendig, kann im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsrat, die Ruhepause in zwei gleichen Teilen gewährt werden.

## § 6 Pausen

**1.** Nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von längstens fünf Stunden ist die Arbeit durch eine unbezahlte Ruhepause zu unterbrechen. Sie muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf 2 Stunden nicht überschreiten. Für Pausen bei Schichtarbeit 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 Arbeitsvorgänge entstandene Wartezeiten gelten nicht als Pausen.

**4.** Eine Verschiebung der festgelegten Pausen 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 Pausen vor Überstunden gelten die Bestimmungen des § 7 Punkt 6.

## § 7 Überstunden

**1.** Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen kollektivvertraglichen Arbeitszeit (§§ 4 und 5) vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

**2.** Bei der Leistung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu verständigen.

Überstunden für den laufenden Tag können nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle eingeteilt werden.

**3.** Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

**4.** Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % des effektiven Stundenlohnes. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde entlohnt.

**5.** Die dritte und folgende Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 18 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab der dritten Überstunde ein Zuschlag von 100 % bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 18 Uhr fallen.

**6.** 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.

**7.** Die Entlohnung der Überstunden erfolgt in Freizeit, wenn entsprechende Arbeitskräfte vorhanden sind. Ist dies nicht der Fall, sind diese grundsätzlich auszubehalten.

**8.** Der Überstundenzuschlag ist in jedem Falle auszubehalten.

**9.** Überstunden der Aushilfskräfte sind grundsätzlich auszubehalten.

**10.** Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber tages- oder wochenweise innerhalb eines Jahres zu erfolgen.

**11.** Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die geleisteten Überstunden (Freizeitstunden) wöchentlich zu bestätigen.

**12.** Wird bei Fünftagewoche der Arbeitnehmer am freien Samstag zu Überstundenleistung herangezogen, so gebührt ihm der Ersatz der ihm zusätzlich erwachsenden Fahrtkosten.

**13.** Sollten berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenleistung entgegen-

stehen, darf er nicht zur Überstundenleistung herangezogen werden.

## § 8 Sonntagsarbeit

**1.** Die Sonntagsarbeit ist nur in den im Arbeitsruhegesetz aufgezählten Ausnahmefällen gestattet. Behördliche Ausnahmegenehmigungen bleiben hiervon unberührt.

**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.** Die Sonntagsarbeit darf nicht weniger als 2 Stunden betragen.

**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 4 ein weiterer Zuschlag von 100 % 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 auszubezahlen.

## § 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.

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

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

**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 darauf folgenden Tages.

**3.** Für Feiertagsarbeit ist neben dem Feiertagsentgelt gem § 9 ARG das auf die geleistete Arbeit entfallende normale Entgelt zu bezahlen. Für Arbeitsstunden am 1. Jänner, Ostermontag, Pfingstmontag, 1. Mai, 25. und 26. Dezember sind dem Arbeitnehmer außerdem so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben als er am Feiertag gearbeitet hat.

**4.** Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

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

**5.** 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.

## § 10 Lohn

**1.** Die Lohnhöhe unterliegt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, darf aber die in den Lohntabellen und Sonderbestimmungen festgesetzten Mindestlöhne und Zulagen nicht unterschreiten.

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

**3.** Der Wochenverdienst ist der vom jeweiligen Arbeitnehmer auf Grund der mit ihm vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit erreichte Gesamtverdienst (vereinbarter Stundenlohn zuzüglich allfällig gewährter Leistungslohnanteile und Betriebszulagen einschließlich Schichtzulagen).

**4.** Für die Berechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration ist der Durchschnitt der letzten 13 Wochenverdienste (oder drei Monate oder Kalendervierteljahr) ohne Überstunden zugrunde zu legen.

**5.** Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten im gleichen Betrieb, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

**6.** Für Leistungen, die durch Umstände, die vom Arbeitgeber zu vertreten sind, nicht zustande kommen, gebührt dem Arbeitnehmer, wenn er zur Leistung bereit war, das hierfür entfallende Entgelt.

**7.** Eintägige Aushilfen erhalten den KV-Lohn mit einem zehnpromzentigen Zuschlag.

**8.** Wird einem ständig beschäftigten Arbeitnehmer aushilfsweise eine andere als die bisher ausgeübte Tätigkeit zugewiesen, so darf er bis zur Dauer von vier Wochen keine Lohnminderung erleiden. Ungeachtet dessen ist bei einer Versetzung der § 101 ArbVG anzuwenden.

**9.** Für vom Arbeitgeber angeordnete Freizeit darf kein Lohnabzug erfolgen.

**10.** Der Lohn der BedienerInnen kann pauschaliert werden.

**11.** Die Auszahlung findet an einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arbeitstag am Monatsende statt und hat in die Arbeitszeit zu fallen. Die Lohnauszahlung kann über Wunsch des Arbeitsgebers oder Arbeitnehmers bargeldlos erfolgen. In jedem Fall ist das gegenseitige Einvernehmen unterschriftlich zu bestätigen. Die Wahl des Geldinstitutes ist dem Arbeitnehmer zu überlassen. Die Überweisung der Beträge hat so zu erfolgen, dass eine termingerechte Abhebung möglich ist. Wenn der Auszahlungstag auf einen Feiertag fällt, hat die Auszahlung an dem vorhergehenden Werktag zu erfolgen.

**12.** Lohnstehwochen (zB Beginn des Dienstverhältnisses Mitte des Monats, Bezahlung dieser Tage bis Monatsende erfolgt am Ende des Dienstverhältnisses) sind zulässig, doch ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Akontozahlung zu gewähren.

**13.** 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 % des jeweils zustehenden Nettolohnes betragen.

**14.** Den Arbeitnehmern ist mit der Abrechnung der Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauen Angaben der Lohnhöhe, der Anzahl der verrechneten Arbeitsstunden, der Zuschläge, der Zulagen und der Abzüge auszufolgen.

**15.** Ansprüche auf Freizeitausgleich für Überstunden sind vom Arbeitgeber mit der Abrechnung schriftlich zu bestätigen.

## § 11 Urlaub

**1.** Bezüglich aller den Urlaub betreffenden Fragen sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung zu beachten.

**2.** Zum Verbrauch des Urlaubes während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.

**3.** Bei einer Fünftagewoche gilt auch der arbeitsfreie Samstag als Werktag und daher als Urlaubstag.

**4.** Auf Grund des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw Opferfürsorgegesetzes pflichteingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von drei Werktagen.

**5.** Feiertage, die auf Werktage fallen, gelten nicht als Urlaubstage.

## § 12 Urlaubszuschuss

**1.** Alle Arbeitnehmer erhalten neben dem Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss, der bei Antritt desurlaubes im voraus auszuzahlen ist.

Der Zuschuss beträgt:

vom 1. bis zum vollendeten

6. Dienstjahr ..... 4 Wochenverdienste

ab dem 7. Dienstjahr ..... 4 1/3 Wochenverdienste

Für die Berechnung der Dienstjahre sind die Lehrzeiten im gleichen Betrieb heranzuziehen.

Gewerbliche Lehrlinge erhalten zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss in der Höhe von vier wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen.

**2.** Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt einesurlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf desurlaubsjahres endet, sind verpflichtet, den auf den restlichen Teil desurlaubsjahres entfallenden Anteil desurlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn sie entweder selbst kündigen oder gemäß § 82 GewO\*) entlassen werden

oder wenn sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO\*) vorzeitig austreten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme der gesetzlichen Alterspension nach § 253 ASVG selbst kündigt (derzeit Männer 65 Jahre, Frauen 60 Jahre).

Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil desurlaubszuschusses entsprechend ihrer imurlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO\*) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO\*) vorzeitig austritt.

**3.** Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vier Wochen nicht übersteigt, haben keinen Anspruch auf Aliquotierung desurlaubszuschusses.

*\*) lt. GewO 1859, gemäß § 376 Z 47 GewO 1973 und 1994 geltendes Recht*

## § 13 Weihnachtsremuneration

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

**2.** Sie beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 4 Wochen so viele 1/52 von 4 Wochenverdiensten, als der Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist und beträgt:

ab dem vollendeten

1. Dienstjahr bis zum voll-

endeten 6. Dienstjahr ..... 4 Wochenverdienste

ab dem 7. Dienstjahr ..... 4 1/3 Wochenverdienste

Für die Berechnung der Dienstzeiten sind auch die Lehrjahre im gleichen Betrieb heranzuziehen. Gewerbliche Lehrlinge, die am 1. Dezember im Stand geführt werden, erhalten in der ersten Dezemberwoche eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von vier wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen.

**3.** Die Weihnachtsremuneration ist spätestens in der 1. Dezemberwoche auszuzahlen.

**4.** Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember 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 GewO\*) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO\*) vorzeitig austritt.

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

*\*) lt. GewO 1859, gemäß § 376 Z 47 GewO 1973 und 1994 geltendes Recht*

## § 14 Dienstverhinderung

**1.** Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes für alle

in nachstehenden Punkten aufgezählten Verhinderungsgründe:

- a)** Bis zu 6 Stunden pro Woche:  
Inanspruchnahme eines Arztes und ambulato-  
rische Behandlung in jenen Fällen, in denen es nicht  
möglich ist, diese in der Freizeit durchzuführen.
- b)** Bis zu einem Arbeitstag pro Woche:  
Ambulatorische Behandlung nach Arbeitsunfäl-  
len, soweit diese nicht in der Freizeit durchgeführt  
werden kann;  
Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern  
in Angelegenheiten, die nicht vom Arbeitnehmer  
anhängig gemacht oder verschuldet worden sind  
und zu deren Folgeleistung der betreffende Arbeit-  
nehmer persönlich verpflichtet ist. In diesen Fällen  
besteht lediglich ein Anspruch auf Fortzahlung des  
Lohnes für die Dauer der Vorladung einschließlich  
Wegzeit. In die kollektivvertragliche Entschädi-  
gung ist eine anderweitig gewährte Vergütung an-  
zurechnen. In jenen Fällen, in denen der Arbeit-  
nehmer vor dem Arbeitsgericht als Kläger gegen  
seinen Arbeitgeber auftritt und obsiegt, steht ihm  
ein Anspruch auf Entgelt gegen diesen Arbeitgeber  
zu;  
Ausübung von staatsbürgerlichen Pflichten (Schöf-  
fe, Laienrichter usw);  
Entbindung der Ehegattin.

Die für die unter a) und b) angeführten Verhinde-  
rungsfälle in Anspruch genommene Zeit ist jedoch  
auf ein Mindestausmaß zu beschränken.

- c)** Ein Arbeitstag gebührt bei:  
Eheschließung;  
Wohnungswechsel, wenn eigener Haushalt be-  
steht.
- d)** Zwei Arbeitstage gebühren bei:  
Plötzlicher schwerer Erkrankung der Eltern, Ehe-  
gatten und Kinder;  
Todesfall der Eltern, Ehegatten, Schwiegereltern,  
Großeltern, Kinder und Geschwistern;  
Plötzlicher schwerer Erkrankung oder Todesfall von  
Pflegeeltern und Pflegekindern, sofern eine amtli-  
che Bestätigung über das Pfligerschaftsverhältnis  
beigebracht wird.
- 2.** Die Dienstverhinderung ist dem Arbeitgeber mög-  
lichst vorher zu melden.
- 3.** Die Berechtigung zum Fernbleiben hat der Arbeit-  
nehmer durch Vorlage kassenärztlicher oder amtlicher  
Bestätigung nachzuweisen.

## § 15 Ansprüche bei Krankheit

Ansprüche bei Krankheit werden ausschließlich nach dem jeweils gültigen Entgeltfortzahlungsgesetz berechnet.

## § 16 Auflösung des Dienstverhältnisses

- 1.** Bei Kündigung und Entlassung sind die gesetzlichen  
Bestimmungen zu beachten.
- 2.** In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind,  
hat der Arbeitgeber vor jeder Kündigung eines Arbeit-  
nehmers den Betriebsrat zu verständigen. Die Ver-  
ständigung hat fünf Arbeitstage vor der beabsichtig-  
ten Kündigung zu erfolgen, wobei der Tag der Verständi-  
gung und der Tag der Kündigung nicht mitzählen. Bei  
Entlassung hat die Verständigung unverzüglich zu er-  
folgen, um dem Betriebsrat innerhalb von drei Ar-  
beitstagen eine Stellungnahme zu ermöglichen.
- 3.** Nach Ablauf der Probezeit hat die Kündigung des  
Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung nachstehender  
Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche  
schriftlich zu erfolgen. Die Kündigungsfristen betra-  
gen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörig-  
keit:

1 Woche bis zum vollendeten .....	1. Dienstjahr
2 Wochen bis zum vollendeten .....	5. Dienstjahr
3 Wochen bis zum vollendeten .....	10. Dienstjahr
4 Wochen bis zum vollendeten .....	20. Dienstjahr
6 Wochen nach dem vollendeten .....	20. Dienstjahr

- 4.** Die schriftliche Kündigung hat spätestens am letz-  
ten Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu erfolgen,  
ist dieser jedoch ein Feiertag, so tritt an seine Stelle  
der vorhergehende Werktag.  
Die Kündigung wird mit der Zustellung wirksam. Bei  
Einschreibebrief muss das Datum des Aufgabeschei-  
nes spätestens der Kündigungstag sein.
- 5.** Eine Umgehung dieser Bestimmung durch schriftli-  
chen Verzicht auf die Kündigungsfrist ist unzulässig.
- 6.** Bei aushilfsweiser Beschäftigung bis zu sechs aufei-  
nander folgenden Arbeitstagen kann die Lösung des

Dienstverhältnisses nur am Schlusse der jeweiligen täglichen Arbeitszeit erfolgen.

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

**8.** Für die probeweise Beschäftigung gelten die Punkte 6 und 7 sinngemäß.

**9.** Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vollendeten 10. Dienstjahr seitens des Arbeitgebers gekündigt oder seitens des Arbeitnehmers wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Inanspruchnahme der Pension gelöst, so wird auf die Dienstleistung während der Kündigungsfrist ohne Lohnminderung verzichtet.

Besteht jedoch für den Arbeitnehmer ein gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes (zB bei Krankheit) während der Kündigung, so ist ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abgangsentschädigung in der entsprechenden Höhe für die Dauer der Kündigung zu bezahlen.

**10.** Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst, so wird seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung er gesetzlich verpflichtet war, lt § 2, Abs 1 Arbeiterabfertigungsgesetz sowie § 23, Abs 6 Angestelltengesetz, die Abfertigung in der halben Höhe gewährt, auf die der Verstorbene Anspruch gehabt hätte.

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

**12.** Der Arbeitnehmer hat während der Kündigungsfrist zur Arbeitssuche – ausgenommen bei Verzicht auf Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des vollen Lohnes. Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. Das Ausmaß der Freizeit je Woche der Kündigungsfrist beträgt 4 Stunden. Die Freizeit kann auch zusammenhängend in Anspruch genommen werden.

**13.** Der Tag der Freizeit ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, dann ist die vorgesehene Freizeit am ersten Tag der Arbeitswoche fällig.

#### **14. Wechsel ins System der Abfertigung neu:**

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

## **§ 17 Verjährung**

**1.** Die gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme der Mindestlöhne und Zulagen) 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.

**2.** Eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

## **§ 18 Begünstigungsklausel**

Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht aufgehoben.

## § 19 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 Arbeitsniederlegungen und Aussperrungen unzulässig sind.

**2.** Mit der Beilegung von Streitfällen aus einem Dienstverhältnis soll sich vor Anrufung des Arbeitsgerichtes 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.

## § 20 Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages

**1.** Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. April 2003** in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer viermonatigen Kündigungsfrist, erstmals jedoch 2006, zum Ende des Kalenderjahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

**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 1. Jänner 1977 außer Kraft.

Wien, am 19. November 2002

# **SONDERBESTIMMUNGEN**

**zum Kollektivvertrag  
für die  
gewerblichen Buchbinder  
Kartonagewarenerzeuger,  
Etuimacher und  
Papierverarbeiter  
Österreichs**

**vom 1. April 2003**



# SONDERBESTIMMUNGEN FÜR BUCHBINDER

**gültig ab 1.4. 2003**

**zum Kollektivvertrag für die gewerblichen Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2003**

## § 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

**a) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger Österreichs. Nach der Konstituierung des Ausschusses der Bundesinnung der Kunsthandwerke:\* für alle in der Bundesinnung für Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppen der

Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).

*\* (Gilt erst ab 2010)*

**c) Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich Flexodrucker (mit Ausnahme gelernter Drucker) sowie die gewerblichen Lehrlinge.

## § 2 Lohngruppen

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

### **Lohngruppe 1 (Vorarbeiter mit Lehrabschlußprüfung)**

#### **Einstellen und Überwachen von Maschinengruppen, Vorarbeiter**

zB Buch- und Broschürenfertigungsstraßen.  
Vorarbeiter sind Arbeitnehmer, die einer Arbeitsgruppe vorstehen, für eine einwandfreie Arbeitsweise verantwortlich sind und die richtige Einstellung von Maschinengruppen zu überwachen haben.  
Umstellen und Bedienen von zwei Maschinen der Lohngruppe 2.

### **Lohngruppe 2 (Facharbeiter mit Lehrabschlußprüfung)**

#### **Einstellen, Überwachen und Bedienen einer hochwertigen Maschine sowie selbständige Behebung von Störungen**

zB Bucheinhängemaschine  
Deckenmachmaschine  
Dreimessermaschine  
HF-Schweiß- und Appliziermaschine  
Klebebindeautomat  
Prägeautomat  
Schneidemaschine mit einer Schnittlänge ab 120 cm

Rastrieren bei Bedienung einer zweiten Maschine.

### **Lohngruppe 3 (Facharbeiter mit oder ohne Lehrabschlußprüfung)**

#### **Einstellen, Überwachen und Bedienen sonstiger Maschinen sowie selbständige Behebung von Störungen**

zB Sammelhefter  
sonstige mototrisch betriebene Schneidemaschinen  
Stanzautomaten  
Stauchfalzautomaten sowie kombinierte Falzautomaten mit einer Walzenlänge ab 70 cm  
Zusammentragautomaten für die Buch- und Broschürenfertigung  
Rastrieren bei Bedienung einer Kopfeindruckmaschine  
Sortimentsbuchbinden.

### **Lohngruppe 4 (Facharbeiter)**

#### **Einstellen und Bedienen folgender Maschinen:**

zB Buchrückenrundemaschine  
Kapital- und Hinterklebemaschine  
Lackiermaschine ab 65 cm Walzenlänge  
Schüttelmaschine ab Papierformat 5400 cm<sup>2</sup>  
Zusammentragautomaten für Einzelblätter.  
Kraftfahrer.  
Buchbinderische Teilarbeiten von Hand

zB Buchblock und Broschüren leimen  
Bücher einhängen und anpappen  
Broschüren einhängen ab 101 Blatt  
Decken machen  
Kapitalen und hinterkleben  
Landkarten schneiden und naß spannen  
Mappen machen (ausgenommen leichte Mappen, zB  
Flügelmappen, Schnellhefter)  
Schnitte machen.  
Rastrieren.

### **Lohngruppe 5 (Qualifizierte Arbeiter)**

#### **Bedienen von Maschinen sowie Behebung von kleineren Störungen**

zB Anleim- und Klebmaschinen  
Schüttelmaschinen unter Papierformat 5400 cm<sup>2</sup>  
Heftautomaten  
Registerschneidemaschinen  
Sonstige Falz- und Heftmaschinen  
Bedienen von Maschinen der Lohngruppen 1 bis 4.  
Zusammentragen manuell.  
Transport- und Lagerarbeiter sowie Tagportiere und BedienerInnen.

## **§ 3 Akkordlöhne**

**1.** Bei Akkordarbeit (Stückarbeit) ist die Akkordentlohnung entsprechend einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Beiziehung des Betriebsrates unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen. Besteht kein Betriebsrat, ist der Akkordlohn mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Jeder Akkordarbeiter muß aufgrund der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchschnittlichen Leistung einen Mehrverdienst erreichen, der mindestens 25 % (Akkordrichtsatz) 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 (zB Bedaux, Refa) sind die Bestimmungen der Punkte 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.

## **§ 4 Allgemeine Bestimmungen**

**1.** Für Tätigkeiten in den Lohngruppen 1 bis 4 sind in erster Linie gelernte Buchbinder heranzuziehen. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über seine Einstufung in den Lohntabellen auszufolgen.

**2.** Frauen, die an Maschinen mit Fußbetrieb stehend arbeiten, dürfen zu dieser Arbeit nicht länger als fünf Stunden täglich herangezogen werden.

**3.** 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.  
Erwachsen dem Arbeitnehmer zusätzliche Fahrtkosten, so sind diese zu vergüten.

Ergeben sich längere Fahrtzeiten zur Betriebsstätte (geänderter Standort), so ist die Entgeltentschädigung mit dem Betriebsrat oder dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

**4.** Bei wechselnder Beschäftigung erhalten Arbeitnehmer, wenn sie die Tätigkeit einer höheren Lohngruppe verrichten,  
– bis zu einer Dauer von 20 Stunden pro Woche den aliquoten Teil des Lohnes der höheren Gruppe;  
– ab einer Dauer von mehr als 20 Stunden den höheren Lohn für die ganze Woche.

**5.** Arbeitnehmer, die an Flexodruckmaschinen beschäftigt werden, erhalten als Schmutzzulage einen Normalstundenlohn pro Arbeitstag. Bei halbtägiger Beschäftigung gebührt nur der halbe Normalstundenlohn.

**6.** Geeignete Handwaschmittel und Handtücher sind zur Verfügung zu stellen.

## § 5 Wirksamkeitsbeginn

Diese Sonderbestimmungen treten am **1. April 2003** in Kraft. Gleichzeitig verlieren die Sonderbestimmungen vom 1. Jänner 1977 ihre Gültigkeit. Günstigere

betriebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben.

# SONDERBESTIMMUNGEN KARTONAGEN-, ETUI- UND HARTPAPIERWARENARBEITER

gültig ab 1.4. 2003

zum Kollektivvertrag für die gewerblichen Buchbinder, Kartonagewarenhersteller, Etuimacher und Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2003

## § 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

**a) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich

**b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger Österreichs. Nach der Konstituierung des Ausschusses der Bundesinnung der Kunsthandwerke:\* für alle in der Bundesinnung für Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppen der

Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).

*\* (Gilt erst ab 2010)*

**c) Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich Flexodrucker (mit Ausnahme gelernter Drucker) sowie die gewerblichen Lehrlinge.

## § 2 Allgemeines

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

- Der Arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Gesichtspunkte entsprechend seiner Fähigkeit einzustufen. Die Einstufung setzt voraus, daß die entsprechende Tätigkeit vom Arbeitnehmer ausgeübt wird.
- Die in der Lohnabelle angeführten Tätigkeiten gelten als allgemeine Richtlinie für die Einstufung und sind in besonderen Fällen sinngemäß anzuwenden.
- Als Lehrberuf der Papier- und Pappeverarbeitung gelten Verpackungsmittelmechaniker, Kartonagewarenhersteller, Etuierzeuger und Buchbinder.

- Für die Ausübung der Tätigkeiten der Lohngruppen 1 und 2 sind in erster Linie Facharbeiter heranzuziehen. Werden ungelernete Arbeitnehmer zu solchen Tätigkeiten verwendet, so gebührt ihnen der Lohn dieser Lohngruppe.
- Arbeitnehmer, die an Flexodruckmaschinen beschäftigt werden, erhalten als Schmutzzulage einen Normalstundenlohn pro Arbeitstag. Bei halbtägiger Beschäftigung gebührt nur der halbe Normalstundenlohn.
- Bei gleicher Tätigkeit sind Frauen und Männer lohnmäßig gleichgestellt.

## § 3 Lohngruppen

### Lohngruppe 1 (Vorarbeiter, Facharbeiter und Führer von Maschinengruppen)

Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung eine Lehrabschlussprüfung positiv absolviert haben und eine mindestens einjährige qualifizierte Tätigkeit in der Papier- und Pappeverarbeitung aufzuweisen haben.

Einzustufen sind hier auch Führer von Maschinengruppen, Zuschneider, Etuibuchbinder (Etuischler).

### Lohngruppe 2 (Sonstige Facharbeiter)

Sonstige Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Papier-

und Pappverarbeitung besitzen sowie Arbeitnehmer, die selbständige Facharbeit leisten.

### **Lohngruppe 3 (Qualifizierte Arbeiter)**

Qualifizierte Arbeiter sind Arbeitnehmer, deren Tätigkeit eine Zweckerziehung erfordert. Zum Beispiel: Maschinenarbeiter an Pressen, Stanzen, Kreisscheren, Deckelscheren, kombinierten Scheren (ohne selbständige Maschineneinstellung).

### **Lohngruppe 4 (Tisch- und Maschinenarbeiter)**

Tischarbeiter, die Bezugsarbeiten für Muster herstellen. Außerdem sind hier Arbeitnehmer einzustufen,

die an einfachen Maschinen (zum Beispiel: rotierende Stauchmaschinen, leichte Stanzmaschinen und -geräte) tätig sind.

### **Lohngruppe 5 (Sonstige Arbeiter und Anfänger)**

Sonstige Arbeiter und Anfänger sind Arbeitnehmer, die in keine andere Lohngruppe der Lohnabelle einzustufen sind und deren Tätigkeit nur geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit und Geschicklichkeit stellt. Hilfsarbeiter dürfen nur Facharbeit verrichten, wenn sie das 19. Lebensjahr vollendet haben.

## **§ 4 Akkordlöhne**

**1.** Bei Akkordarbeit (Stückarbeit) ist die Akkordentlohnung entsprechend einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Beziehung des Betriebsrates unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen. Besteht kein Betriebsrat, ist der Akkordlohn mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Jeder Akkordarbeiter muß aufgrund der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchschnittlichen Leistung einen Mehrverdienst erreichen, der mindestens 25 % (Akkordrichtssatz) über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn liegt.

**2.** Bei Entlohnung auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage (zB Bedaux, Refa) sind die Bestimmungen der Punkte 1 bis 7 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. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.

**4.** Für Reinigungsarbeiten ist der Stundenlohn zu berechnen.

**5.** Alle kollektivvertraglichen Zuschläge werden vom Durchschnittsakkordverdienst des letzten Lohnabrechnungszeitraumes berechnet.

**6.** Die Akkordsätze sind vor Beginn der Akkordarbeit zu vereinbaren und dem Arbeitnehmer bekanntzugeben. Feststehende Akkordsätze müssen durch Aushang im Betrieb bekanntgemacht werden. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes der gleiche Akkordlohn.

**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 %, für zwei weitere Monate 25 % des Kollektivvertragslohnes des Anfängers.

**8.** Für die Festsetzung von Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt. Für die Prämienarbeit sind die Grundsätze der Punkte 1 bis 6 sinngemäß anzuwenden.

## **§ 5 Heimarbeit**

**1.** Für Heimarbeiter gelten die Bestimmungen des Heimarbeitergesetzes sowie des Heimarbeiter-Gesamtvertrages beziehungsweise des Heimarbeiterstarifes in der jeweils geltenden Fassung.

**2.** Wird die Ware vom Heimarbeiter abgeholt und zugestellt, erhält er einen zehnpromzentigen Zuschlag zum Stückentgelt.

## § 6 Allgemeines

**1.** Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über seine Einstufung in den Lohntabellen auszufolgen.

**2.** Geeignete Handwaschmittel und Handtücher sind zur Verfügung zu stellen.

## § 7 Wirksamkeitsbeginn und Begünstigungsklausel

Diese Sonderbestimmungen treten am **1. April 2003** in Kraft. Gleichzeitig verlieren die Sonderbestimmungen vom 31. März 1986 ihre Gültigkeit. Günstigere be-

triebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben.

# SONDERBESTIMMUNGEN FÜR PAPIERKONFEKTIONSARBEITER

gültig ab 1.4. 2003

zum Kollektivvertrag für die gewerblichen Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und  
Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2003

## § 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

**a) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich

**b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger Österreichs. Nach der Konstituierung des Ausschusses der Bundesinnung der Kunsthandwerke:\* für alle in der Bundesinnung für Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppen der

Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).

*\* (Gilt erst ab 2010)*

**c) Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich Flexodrucker (mit Ausnahme gelernter Drucker) sowie die gewerblichen Lehrlinge.

## § 2 Lohngruppen

Verpackungsmittelmechaniker müssen zumindest in Lohngruppe 2 eingestuft werden.

Als Lehrberuf der Papier- und Pappeverarbeitung gelten neben den Verpackungsmittelmechanikern die Kartonagewarenerzeuger, Buchbinder und Etuierzeuger.

An schweren Stanz- sowie Ein- und Mehrmesser-Schneidemaschinen dürfen nur männliche Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Arbeitnehmer, die an Flexodruckmaschinen oder Paraffiniermaschinen beschäftigt werden, erhalten als Schmutzzulage einen Stundenlohn pro Arbeitstag. Bei halbtägiger Beschäftigung gebührt nur der halbe Stundenlohn.

Werden ungelernete Arbeitnehmer zu Facharbeitertätigkeiten verwendet, so gebührt ihnen der Lohn der jeweiligen Facharbeiterlohngruppe.

Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über seine Einstufung in der Lohntabelle auszufolgen.

### Lohngruppe 1 (Vorarbeiter, Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung)

Maschinenführer an Flexodruckmaschinen  
Maschinenmeister  
Hochdruckkesselheizer  
Hülsenmechaniker

Spezialmechaniker  
Montageschlosser  
Führer von Maschinengruppen (Einstellen, Überwachen und Bedienen).

### Lohngruppe 2 (Sonstige Facharbeiter)

Sonstige Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Papier- und Pappeverarbeitung besitzen sowie Arbeitnehmer, die selbständig Facharbeit leisten. Weiters alle anderen Facharbeiter, die ihren erlernten Beruf ausüben.

### Lohngruppe 3 (Qualifizierte Arbeiter)

Zuschneider  
Stanzer (Stanzgut über 500 cm<sup>2</sup>)  
Niederdruckkesselheizer  
Tapetenmaschinenstreicher  
Tapetenmaschinendrucker  
Tapetenfarbmischer  
Farbmischer (Kalender über drei Walzen)  
Zigarettenpapierschneider.

### Lohngruppe 4 (Tisch-, Maschinen- und Stückarbeiter)

Arbeiter an Flexodruckwerken  
Spezialmaschinenarbeiter  
Präger

Seidenschirmnäher, Spritzer  
Staplerfahrer mit Führerschein  
Hilfsarbeiter (schwer), Geschäftsdienster, Mitfahrer  
Tagportiere, Bedienerinnen usw  
Schweißer in der Lampenschirmerzeugung

Maschinen- und Stückerbeiter  
Büchelarbeiter, Hülsenfüller.

### **Lohngruppe 5 (Sonstige Arbeiter und Anfänger)**

## **§ 3 Akkordlöhne**

**1.** Bei Akkordarbeit (Stückerarbeit) ist die Akkordentlohnung entsprechend einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Beiziehung des Betriebsrates unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen. Besteht kein Betriebsrat, ist der Akkordlohn mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Jeder Akkordarbeiter muß aufgrund der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchschnittlichen Leis-

tung einen Mehrverdienst erreichen, der mindestens 25 % (Akkordrichtssatz) über dem kollektivvertraglichen Stundenlohn liegt.

**2.** Akkordarbeiter, die aushilfsweise im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zu vier Wochen den um 10 % reduzierten durchschnittlichen Akkordverdienst der letzten 13 Wochen.

## **§ 4 Heimarbeit**

Für Heimarbeiter gelten die Bestimmungen des Heimarbeitergesetzes sowie des Heimarbeiter-Gesamt-

vertrages beziehungsweise des Heimarbeiterstarifes in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 5 Arbeitskleidung**

**1.** Arbeitnehmer, deren Kleidung aufgrund der ihnen zugewiesenen Arbeit einer besonderen Beanspruchung ausgesetzt ist, erhalten einmal im Jahr eine entsprechende Schutzkleidung. Diese verbleibt im Eigentum des Betriebes.

**2.** Geeignete Handwaschmittel und Handtücher sind zur Verfügung zu stellen.

## **§ 6 Wirksamkeitsbeginn**

Diese Sonderbestimmungen treten am **1. April 2003** in Kraft. Gleichzeitig verlieren die Sonderbestimmungen vom 31. März 1986 ihre Gültigkeit. Günstigere be-

triebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben.





# **LOHNORDNUNG und VEREINBARUNGEN**

**Stand 1. April 2010**

# KOLLEKTIVVERTRAGSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der **Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger Österreichs** einerseits und dem **Österreichi-**

**schen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**, andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

**a) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe im Bereich der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck). Nach der Konstituierung des Ausschusses der Bundesinnung der Kunsthandwerke: für alle in der Bundesinnung für Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppen der Buchbinder,

Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).

**c) Persönlich:** Für alle in den unter b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (Arbeiter und Arbeiterinnen) einschließlich Flexodrucker (mit Ausnahme gelernter Drucker). Bei den verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (zB Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw diverse Berufsbezeichnungen) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

## § 2 Neufassung der kollektivvertraglichen Stundenlöhne

**1.** Die kollektivvertraglichen Stundenlöhne vom 6. April 2009 bzw vom 1. April 2009 werden bei wöchentlicher Abrechnung ab dem 5. April 2010 bzw bei monatlicher Abrechnung ab dem 1. April 2010 um **1,3 Prozent** (einskommadrei) kaufmännisch gerundet, in allen Lohnpositionen erhöht.

**2.** Die Lohn Tabellen mit den neuen Lohnsätzen bilden einen integrierten Bestandteil dieser Vereinbarung und tragen die Bezeichnung:

**a)** Lohn Tabelle für Buchbinder

**b)** Lohn Tabelle für Kartonage-, Etui- sowie Hartpapierwarenarbeiter

**c)** Lohn Tabelle für Papierkonfektionsarbeiter

**3.** Die tatsächlichen Ist-Stundenlöhne der in den Betrieben beschäftigten ArbeitnehmerInnen (ausgenommen Lehrlinge), werden bei wöchentlicher Abrechnung ab 5. April 2010 bzw bei monatlicher Abrechnung ab 1. April 2010 um **1,15 Prozent** (einskommazehnfünf) erhöht.

Nach Durchführung der Ist-Stundenlohnerhöhung ist zu überprüfen, ob der tatsächliche Stundenlohn dem neuen ab 1. April 2010 bzw 5. April 2010 geltenden Mindeststundenlöhnen entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der tatsächliche Stundenlohn des Arbeiters/der Arbeiterin so anzupassen, dass er den kollektivvertraglichen Mindest-Stundenlohnvorschriften entspricht.

## § 3 Gespräche zum Mantelrecht

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass weitere Gespräche über Veränderungen im Mantelrecht mit den Schwerpunkten:

- Verbesserungen bei Abfertigung Alt bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers
- Verbesserte Anrechnung von Karenzzeiten

- Beteiligung der Lehrlinge an den erhaltenen Förderungen bei gutem Ausbildungserfolg zu Lehrzeitmitte und bei der Lehrabschlussprüfung auf Büroebene geführt werden.

## § 4 Nachtschichtzuschlag

Die in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigten Arbeitnehmer erhalten einen in den Lohntabellen fest-

gehaltenen Nachtschichtzuschlag von **EURO 2,15** pro Stunde.

## § 5 Begünstigungsklausel

Allfällige, bei Wirksamkeitsbeginn dieser Vereinbarung bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

## § 6 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung tritt **bei wöchentlicher Abrechnung ab 5. April 2010** bzw **bei monatlicher Abrechnung ab 1. April 2010** in Kraft. Die Laufzeit der Lohnvereinbarung und der Lohntabellen beträgt 12 Monate.

Mit Wirksamkeitsbeginn dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung vom 16. März 2009, Registerzahl KV 266/2009, Katasterzahl IX/41/4, außer Kraft.

Wien, am 24. März 2010

BUNDESINNUNG DER BUCHBINDER, KARTONAGEWAREN-  
UND ETUIERZEUGER ÖSTERREICHS

Der Bundesinnungsmeister:  
Komm.-Rat Werner Schober

Der Geschäftsführer:  
Mag. Jakob Wild

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Der Vorsitzende  
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter  
Karl Proyer

WIRTSCHAFTSBEREICH DRUCK, KOMMUNIKATION, PAPIERVERARBEITUNG

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende  
Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär  
Christian Schuster

## Lohntabelle für Buchbinder

Die Einstufungsmerkmale sind den Sonderbestimmungen zu entnehmen.

	neu Std.-Lohn ab 1. bzw 5. April 2010		neu Std.-Lohn ab 1. bzw 5. April 2010
<b>Lohngruppe 1</b>		<b>Lohngruppe 4</b>	
Vorarbeiter mit Lehrabschlussprüfung		Facharbeiter	
im 1. Jahr .....	8,86	im 1. Jahr nach der Auslehre .....	6,86
vom Beginn des 2. Jahres .....	10,42	vom Beginn des 2. Jahres an .....	7,89
<b>Lohngruppe 2</b>		<b>Lohngruppe 5</b>	
Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung		Qualifizierte Arbeiter	
im 1. Jahr nach der Auslehre .....	7,72	im 1. Jahr der Berufstätigkeit .....	6,11
vom Beginn des 2. Jahres an .....	10,04	vom Beginn des 2. Jahres an .....	7,14
<b>Lohngruppe 3</b>		<b>Nachtschichtzuschlag</b>	
Facharbeiter mit oder ohne Lehrabschlussprüfung		Die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr beschäftigten Dienstnehmer erhalten einen Nachtschichtzuschlag von € 2,15 pro Stunde.	
im 1. Jahr nach der Auslehre .....	7,30		
vom Beginn des 2. Jahres an .....	9,34		

## Lohntabelle für Kartonage-, Etui- sowie Hartpapierwarenarbeiter

Die Einstufungsmerkmale sind den Sonderbestimmungen zu entnehmen.

	neu Std.-Lohn ab 1. bzw 5. April 2010		neu Std.-Lohn ab 1. bzw 5. April 2010
<b>Lohngruppe 1</b>		<b>Lohngruppe 4</b>	
Vorarbeiter, Facharbeiter und Führer von Maschinengruppen		Tisch- und Maschinenarbeiter	
im 1. Jahr der Berufstätigkeit .....	8,86	im 1. Jahr der Berufstätigkeit .....	6,06
nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit ..	10,04	nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit ..	6,67
<b>Lohngruppe 2</b>		<b>Lohngruppe 5</b>	
Facharbeiter		Sonstige Arbeiter und Anfänger	
im 1. Jahr der Berufstätigkeit .....	8,09	im 1. Jahr der Berufstätigkeit .....	6,06
nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit ..	9,27	nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit ..	6,23
<b>Lohngruppe 3</b>		<b>Nachtschichtzuschlag</b>	
Qualifizierte Arbeiter .....	7,22	Die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr beschäftigten Dienstnehmer erhalten einen Nachtschichtzuschlag von € 2,15 pro Stunde.	
Kraftfahrer .....	7,72		

## Lohntabelle für Papierkonfektionsarbeiter

Die Einstufungsmerkmale sind den Sonderbestimmungen zu entnehmen.

	neu Std.-Lohn ab 1. bzw 5. April 2010		neu Std.-Lohn ab 1. bzw 5. April 2010
<b>Lohngruppe 1</b>		<b>Lohngruppe 4</b>	
Vorarbeiter, Facharbeiter mit Lehrabschlußprüfung		Tisch-, Maschinen- und Stückerbeiter ...	7,14
im 1. Jahr der Berufstätigkeit .....	9,12	<b>Lohngruppe 5</b>	
nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit..	10,04	Sonstige Arbeiter und Anfänger .....	6,23
<b>Lohngruppe 2</b>		<b>Nachtschichtzuschlag</b>	
Facharbeiter mit oder ohne Lehrabschlußprüfung .....	9,54	Die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr beschäftigten Dienstnehmer erhalten einen Nachtschichtzuschlag von € 2,15 pro Stunde.	
<b>Lohngruppe 3</b>			
Qualifizierte Arbeiter			
im 1. Halbjahr der Berufstätigkeit .....	7,52		
nach dem 1. Halbjahr der Berufstätigkeit .....	9,44		
Kraftfahrer .....	7,57		

# KOLLEKTIVVERTRAGSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der **Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger Österreichs** einerseits und dem **Österreichi-**

**schen Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**, andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

**a) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe im Bereich der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck). Nach der Konstituierung des Ausschusses der Bundesinnung der Kunsthandwerke: für alle in

der Bundesinnung der Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppen der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).

**c) Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Lehrlinge. Bei den verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

## § 2 Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Monat:

im 1. Lehrjahr .....	€ 376,04
im 2. Lehrjahr .....	€ 479,73
im 3. Lehrjahr .....	€ 715,40

## § 3 Urlaubszuschuss

Die gewerblichen Lehrlinge erhalten zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss in der Höhe von vier wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen, das sind

im 1. Lehrjahr .....	€ 347,38
im 2. Lehrjahr .....	€ 443,17
im 3. Lehrjahr .....	€ 660,88

Wird das Lehrverhältnis nach Erhalt des Urlaubszuschusses innerhalb eines Lehrjahres durch den Lehrling gelöst, ist die Rückverrechnung des Urlaubszuschusses mit so vielen Zwölfteln zulässig, als Monate auf das volle Lehrjahr fehlen. Dies gilt auch bei gerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten (§ 15 Abs 3 BAG).

## § 4 Weihnachtsremuneration

Lehrlinge, die am 1. Dezember im Stand geführt werden, erhalten in der ersten Dezemberwoche eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von vier wöchentlichen Lehrlingsentschädigungen, das sind

im 1. Lehrjahr .....	€ 347,38
im 2. Lehrjahr .....	€ 443,17
im 3. Lehrjahr .....	€ 660,88

Lehrlinge, die am 31. Dezember noch kein volles Jahr im Betrieb sind, erhalten den aliquoten Teil.

## § 5 Begünstigungsklausel

Allfällige bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

## § 6 Wirksamkeitsbeginn

Die vorliegende Vereinbarung tritt bei **wöchentlicher Abrechnung ab 5. April 2010** bzw bei **monatlicher Abrechnung ab 1. April 2010** in Kraft.

Die Laufzeit dieser Vereinbarung beträgt 12 Monate.

Mit Wirksamkeitsbeginn dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung vom 16. März 2009, Registerzahl KV 267/2009, Katasterzahl IX/41/5, außer Kraft.

Wien, am 24. März 2010

BUNDESINNUNG DER BUCHBINDER, KARTONAGEWAREN- UND ETUIERZEUGER ÖSTERREICHS

Der Bundesinnungsmeister:  
Komm.-Rat Werner Schober

Der Geschäftsführer:  
Mag. Jakob Wild

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende  
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter  
Karl Proyer

Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende  
Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär  
Christian Schuster



# ZUSATZVEREINBARUNG

## zum Kollektivvertrag und Sonderbestimmungen

### für die gewerblichen Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2003

abgeschlossen zwischen der **Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger Österreichs** einerseits und dem **Österreichi-**

**schon Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**, andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

**a) Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

**b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe im Bereich der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck). Nach der Konstituierung des Ausschusses der Bundesinnung der Kunsthandwerke: für alle in der Bundesinnung der Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppen der Buchbinder,

Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).

**c) Persönlich:** Für alle in den unter b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (Arbeiter und Arbeiterinnen) einschließlich Flexodrucker (mit Ausnahme gelernter Drucker) sowie die gewerblichen Lehrlinge. Bei den verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (zB Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw diverse Berufsbezeichnungen) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

## § 2 Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

Der Kollektivvertrag für die gewerblichen Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2003 wird um den Paragraphen 4a „Flexible Arbeitszeit – Bandbreite“ mit folgendem Inhalt erweitert.

**(1)** Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 26 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

**(2)** Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

**(3)** Während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) gebührt der Lohn für das Ausmaß der durch-

schnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Nachtschichtzuschlag) werden nach den tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet. Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

**(4)** Die Vereinbarung gemäß Abs 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden.

Sind Abweichungen von dieser Vereinbarung erforderlich, sind diese spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ableh-

nungsmöglichkeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers anwendbar.

**(5)** Dem Arbeitnehmer sind mit der laufenden Lohnabrechnung eine detaillierte Aufstellung seiner Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Dem Betriebsrat, sofern einer besteht, ist auf sein Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeitnehmer zu gewähren.

**(6)** Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

**(7)** Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem effektiven Stundenlohn (§ 10, Punkt 2 KV), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (§ 7 Abs 4 KV).

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

**(8)** Im Sinne des § 11 Abs 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

Wien, am 24. März 2010

BUNDESINNING DER BUCHBINDER, KARTONAGEWAREN- UND ETUIERZEUGER ÖSTERREICHS

Der Bundesinnungsmeister:  
Komm.-Rat Werner Schober

Der Geschäftsführer:  
Mag. Jakob Wild

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Der Vorsitzende  
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter  
Karl Proyer

Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende  
Franz Bittner

Der Wirtschaftsbereichssekretär  
Christian Schuster



# Jetzt Mitglied werden!

Familienname ..... Vorname .....  Frau  Herr

SV-Nr./Geburtsdatum 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 Akad. Grad ..... Geburtsname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

Telefonisch erreichbar ..... E-Mail .....

Angestellte/r  Lehrling  Werkvertrag  geringfügig beschäftigt  Freier Dienstvertrag  Selbstständig (Gewerbeschein)

Zeitarbeitskraft  SchülerIn  StudentIn  dzt. ohne Beschäftigung  Zweitmitgliedschaft  FacharbeiterIn

Derzeitige Tätigkeit .....  Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis .....

Ihre Angaben werden **streng vertraulich** behandelt und unterliegen dem **Datenschutz**. Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft, etc., einzuholen. Unsere Internetadresse: **www.gpa-djp.at**

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität) ..... Dienort .....

Anschrift .....

Branche ..... WerberIn-Mitgliedsnummer .....

## Die Beitragszahlung erfolgt mit Einzugsermächtigungsverfahren.

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, die von mir zu entrichtenden Zahlungen bei Fälligkeit zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen. Damit ist auch meine kontoführende Bank ermächtigt, die Lastschriften einzulösen, wobei für diese keine Verpflichtung zur Einlösung besteht, insbesondere dann, wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist. Ich habe das Recht, innerhalb von 56 Kalendertagen ab Abbuchungstag ohne Angabe von Gründen die Rückbuchung bei meiner Bank zu veranlassen. Ich ermächtige die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) den folgenden Mitgliedsbeitrag (= 1 % meines Bruttogehaltes/Bruttolohnes, meiner Bruttolehrlingsentschädigung bzw. Grenzbeitrag) von meinem unten angeführten Konto einzuziehen:

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR**

--	--	--	--	--

monatlich  alle 2 Monate  jedes Quartal  1/2 jährlich  jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

Konto-Nr. 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 Geldinstitut ..... Bankleitzahl 

--	--	--	--	--

Im Jänner jeden Kalenderjahres erhalte ich eine Information für die Anpassung meines Beitrages. Basis für den Prozentsatz der Anhebung ist ein gewichteter Durchschnitt von bestimmten Kollektivvertragsabschlüssen der GPA-djp innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von 12 Monaten. Sollte ich mit der Anpassung nicht einverstanden sein, habe ich die Möglichkeit, mit dem beigelegten Formular den tatsächlich gültigen Mitgliedsbeitrag bekannt zu geben. Meine Finanzamtsbestätigung finde ich ab Ende Jänner zum Download unter [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at).

## Nur ankreuzen wenn ein Betriebsabzug gewünscht wird:

Betriebsabzug - da in meinem Betrieb ein Betriebsabzug möglich ist, erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den Arbeitgeber (Dienstgeber) von meinem Gehalt/Lohn, meiner Lehrlingsentschädigung abgezogen wird. Ich ermächtige den Arbeitgeber, alle im Zusammenhang mit der Betragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSGVO § 18 (1) bzw. § 7 (1) an die GPA-djp zu übermitteln. Sollte ich den Gehalts-/Lohnabzug, Lehrlingsentschädigungsabzug im Betrieb nicht mehr wünschen oder ich aus dem Betrieb ausscheiden, kann die Zahlungsart ohne Rücksprache auf Einzugsermächtigungsverfahren umgestellt werden. Ich habe das Recht, innerhalb von 42 Kalendertagen ab Abbuchungstag ohne Angabe von Gründen die Rückbuchung bei meiner Bank zu veranlassen.

--	--	--	--	--	--

  
**Beitrittsmonat/-jahr**

## Datum/Unterschrift

(Diese Unterschrift gilt gleichzeitig als Berechtigung für o.a. Einzugsermächtigungsverfahren.)

# mitmachen - mitreden - mitbestimmen

## Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

**Interessengemeinschaften (IGs)** der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

### Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

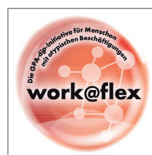
>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

[www.gpa-djp.at/interesse](http://www.gpa-djp.at/interesse)



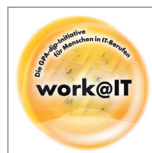
**work@professional** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



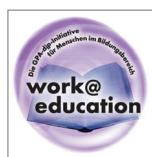
**work@flex** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



**work@social** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen



**work@IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation



**work@education** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen



**work@external** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen



**work@migration** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

## Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional    work@flex    work@social    work@education    work@migration  
 work@external    work@IT

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau    Herr   Akad. Grad.....

Familienname ..... Vorname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung ..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....

Datum/Unterschrift

# Es gibt vieles, für das es sich lohnt, organisiert zu sein

**Herausgeber:** Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.  
**Medieninhaber und Hersteller:** Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.  
Verlags- und Herstellungsort Wien.  
DVR: 0046655  
ZVR-Nr: 576439352

