

Kollektivvertrag für Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und Papierverarbeiter gültig ab 1.4.2021

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Kunsthandwerke einerseits
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund - Gewerkschaft GPA andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Kollektivvertrag und Sonderbestimmungen gelten:

- a) **Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) **Fachlich:** Für alle in der Bundesinnung der Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufszweige 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 in diesem Kollektivvertrag und den Sonderbestimmungen verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (z. B. Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw. diverse Berufsbezeichnungen) gilt die 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. Der erste Monat jedes Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde.
3. Die verfügungsberechtigten Beauftragten des Arbeitgebers sind den Arbeitnehmern in geeigneter Form bekannt zu geben.
4. 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.
5. Für den durch mindestens grobe Fahrlässigkeit entstandenen Schaden haftet der Arbeitnehmer. In Streitfällen über den entstandenen Schaden darf ein Lohnabzug erst nach Entscheidung der zuständigen Gerichte erfolgen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Dienstnehmerhaftpflicht.

6. Der Kollektivvertrag, die Sonderbestimmungen und die Lohntabellen 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 Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von mehr als vier Wochen handelt und schriftlich vereinbart worden ist.

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

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, 40 Stunden. Sie kann auf 5 oder 6 Werktagen verteilt werden.

Die Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, bei einer anderen Verteilung 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 Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 9 Stunden, als vereinbart.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit 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. 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.

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

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

6. 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.

§ 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 durchschnittlichen 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.

§ 5 Schichtarbeit

1. Schichtarbeit ist jene Arbeitsweise, bei der sich die tägliche Normalarbeitszeit 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 Karfreitag 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 7 genannten Arbeitsstunden gebührt die Fortzahlung des vollen Lohnes. Wird aus Betriebserfordernissen über diese Zeit hinaus gearbeitet so gebührt für jede an diesen Tagen nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein separater Zuschlag von 50 Prozent.
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 Normalarbeitszeit (§§ 4 und 5) vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit 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 angeordnet 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 Normalarbeitszeit 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 auszubezahlen.

8. Der Überstundenzuschlag ist in jedem Falle auszubezahlen.

9. Überstunden der Aushilfskräfte sind grundsätzlich auszubezahlen.

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 entgegenstehen, 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:

01. Jänner, 06. Jänner, Ostermontag, 01. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 01. November, 08., 25. und 26. Dezember.

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 darauffolgenden 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 Normalarbeitszeit 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 hiefür 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. 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.
11. 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.
12. Ansprüche auf Freizeitausgleich für Überstunden sind vom Arbeitgeber mit der Abrechnung schriftlich zu bestätigen.

§ 10a Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG

Die erste Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und

das Urlaubsausmaß bis zum Höchstmaß von 12 Monaten angerechnet.

Dies gilt für Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG, die ab 1.4.2012 oder später begonnen haben.

Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der ersten Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Für Karenzen, die ab 1.4.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Karenzantritts eine mindestens einjährige Dauer (exklusive Karenzen) aufweist, werden Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses bis zum Höchstausmaß von 24 Monaten auch für die Vorrückung angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche als auch die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Für Geburten ab dem 01.08.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

§ 11 Urlaub

1. Bezüglich aller den Urlaub betreffenden Fragen sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung zu beachten.
2. Zum Verbrauch desurlaubes während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.
3. Bei einer Fünftageweche 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 Lehrlingseinkommen.

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 Gew.O.*) entlassen werden oder wenn sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82a Gew.O.*) 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 Gew.O.*) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a Gew.O.*) vorzeitig austritt.

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

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

§ 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 vollendeten 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 Lehrlingseinkommen.

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 Gew.O.*) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a Gew.O.*) vorzeitig austritt.

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

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

§ 14 Dienstverhinderung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

1) Ein Arbeitstag gebührt bei:

Eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft im Sinne des EPG

Wohnungswechsel, wenn ein eigener Haushalt besteht

Entbindung der Ehegattin bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG

2) Zwei Arbeitstage gebühren bei:

Plötzlicher schwerer Erkrankung der Eltern, Ehegatten und Kinder (leibliche Kinder, Adoptiv- und Stiefkinder)

Todesfall der Eltern, Ehegatten, der eingetragenen Partner, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder (leibliche Kinder, Adoptiv- und Stiefkinder) und Geschwister;

Plötzlicher schwerer Erkrankung oder Todesfall von Pflegeeltern und Pflegekindern, sofern eine amtliche Bestätigung über das Pflegschaftsverhältnis beigebracht wird.

3) Die nachweislich notwendige Zeit bei:

Bei Aufsuchen eines Arztes (Ambulatoriums), falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist.

Bei Vorladung vor Behörden, Ämtern und Gerichten unter Beibringung der Ladung. Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn die der Arbeitnehmer den Verdienstausfall von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren.

Alle Dienstverhinderungen sind dem Arbeitgeber möglichst vorher zu melden.

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

§ 15 Ansprüche bei Krankheit

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

§ 16 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Bei Kündigung und Entlassung sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.
2. In Betrieben, in denen Betriebsräte bestellt sind, hat der Betriebsinhaber vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb einer Woche hierzu Stellung nehmen kann. Bei Entlassung hat die Verständigung unverzüglich zu erfolgen, um dem Betriebsrat innerhalb von drei Arbeitstagen 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 betragen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit:

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

Die schriftliche Kündigung hat spätestens am letzten 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.

4. Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017, gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit von dem Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist schriftlich zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

Nach Ablauf der Probezeit kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche zum Ende der Arbeitswoche schriftlich zu erfolgen.

Der schriftliche Kündigungsausspruch wird mit der Zustellung wirksam.

5. Eine Umgehung dieser Bestimmung durch schriftlichen Verzicht auf die Kündigungsfrist ist unzulässig.
6. 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 (z. B. 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.

7. 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.

8. 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.

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

10. Wechsel in das System der Abfertigung neu:

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestellten- / Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), 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 BMSVG) 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 2021 in Kraft.

Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer viermonatigen Kündigungsfrist zum Ende des Kalenderjahres mittels eingeschriebenen Brief gekündigt werden.
2. Unabhängig von der Dauer des Kollektivvertrages können der Lohnvertrag (Lohntabellen und Zulagen) und die 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. April 2003 außer Kraft.

Wien, am 19. 3. 2021

BUNDESINNUNG DER KUNSTHANDWERKE

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

KommR Wolfgang Hufnagl

Mag. Erwin Czesany

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA**

Die Vorsitzende

Der Bundesgeschäftsführer

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

**Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung**

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Der Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

Wien, am 19. 3. 2021

Sonderbestimmungen zum Kollektivvertrag für Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und Papierverarbeiter gültig ab 1.4.2021

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Kunsthandwerke einerseits
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund - Gewerkschaft GPA andererseits.

Sonderbestimmungen für Buchbinder

gültig ab 1.4.2021

zum Kollektivvertrag für Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und
Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2021

§ 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

- a) **Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) **Fachlich:** Für alle in der Bundesinnung für Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).
- 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 Tätigkeitsmerkmale zu beachten:

Lohngruppe 1
(Vorarbeiter mit Lehrabschlussprüfung)
Einstellen und Überwachen von Maschinengruppen, Vorarbeiter

z. B. 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

z. B. 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

z. B. Sammelhefter
sonstige motorisch 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:

z. B. Buchrückenrundemaschine
Kapital- und Hinterklebemaschine
Lackiermaschine ab 65 cm Walzenlänge
Schüttelmaschine ab Papierformat 5400 cm²
Zusammentragautomaten für Einzelblätter
Kraftfahrer.
Buchbinderische Teilarbeiten von Hand
z. B. 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, z. B. Flügelmappen, Schnellhefter)
Schnitte machen.
Rastrieren.

Lohngruppe 5

(Qualifizierte Arbeiter)

Bedienen hochwertiger Maschinen sowie Behebung von kleineren Störungen

z. B. Anleim- und Klebemaschinen
Schüttelmaschinen unter Papierformat 5400 cm²
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 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% (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 (z. B. 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 2021 in Kraft. Gleichzeitig verlieren die Sonderbestimmungen vom 1. April 2003 ihre Gültigkeit. Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben.

Sonderbestimmungen Kartonagen-, Etui- und Hartpapierwarenarbeiter

gültig ab 1.4.2021

zum Kollektivvertrag für Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2021

§ 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

- a) **Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich
- b) **Fachlich:** Für alle in der Bundesinnung für Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).
- 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 Lohn Tabelle angeführten Tätigkeiten gelten als allgemeine Richtlinie für die Einstufung und sind in besonderen Fällen sinngemäß anzuwenden.

Als Lehrberuf der Papier- und Pappeverarbeitung gelten Verpackungsmittelmechaniker, Kartonagewarnerzeuger, Etuierzeuger und Buchbinder.

Für die Ausübung der Tätigkeiten der Lohngruppen 1 und 2 sind in erster Linie Facharbeiter heranzuziehen.

Werden ungelernte 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 löhnmäßig 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 (Etuitischler).

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 Zweckausbildung 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 Lohn-tabelle einzustufen sind und deren Tätigkeit nur geringe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit und Geschicklichkeit stellt.

§ 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 (z. B. 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 zehnprozentigen 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

Diese Sonderbestimmungen treten am 1. April 2021 in Kraft. Gleichzeitig verlieren die Sonderbestimmungen vom 1. April 2003 ihre Gültigkeit. Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben.

Sonderbestimmungen für Papierkonfektionsarbeiter

gültig ab 1.4.2021

zum Kollektivvertrag für Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und
Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2021

§ 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

- a) **Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich
- b) **Fachlich:** Für alle in der Bundesinnung für Kunsthandwerke erfassten Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger, ausgenommen deren angegliederte Druckabteilungen (Buch-, Stein-, Offset- und Tiefdruck).
- 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 Normalstundenlohn pro Arbeitstag. Bei halbtägiger Beschäftigung gebührt nur der halbe Normalstundenlohn.

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 cm²)
Niederdruckkesselheizer
Tapetenmaschinenstreicher
Tapetenmaschinendrucker
Tapetenfarbmischer
Farbmischer (Kalanders über drei Waözen)
Zigarettenpapierschneider.

Lohngruppe 4
(Tisch-, Maschinen- und Stückerbeiter)

Arbeiter an Flexodruckwerken
Spezialmaschinenarbeiter
Präger
Seidenschirmnäher, Spritzer
Staplerfahrer mit Führerschein
Hilfsarbeiter (schwer), Geschäftsdienner, Mitfahrer
Tagportiere, Bedienerinnen usw.
Schweißer in der Lampenschirmerzeugung
Maschinen- und Stückerbeiter
Büchelarbeiter, Hülsenfüller.

Lohngruppe 5 (Sonstige Arbeiter und Anfänger)

§ 3 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. 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-Gesamtvertrages beziehungsweise des Heimarbeiterstarifes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 5 Arbeitskleidung

1. Arbeitnehmer, deren Kleidung aufgrund der ihnen zugewiesenen Arbeit einer besonderen Beanspruchung ausgesetzt sind, 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 2021 in Kraft. Gleichzeitig verlieren die Sonderbestimmungen vom 1. April 2003 ihre Gültigkeit. Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben.

BUNDESINNUNG DER KUNSTHANDWERKE

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

KommR Wolfgang Hufnagl

Mag. Erwin Czesany

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA**

Die Vorsitzende

Der Bundesgeschäftsführer

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

**Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung**

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende

Der Wirtschaftsbereichssekretär

Michael Ritzinger

Christian Schuster

Wien, am 19. 3. 2021