

Sonderbestimmungen Kartonagewaren-, Etui- und Hartpapierwarenarbeiter zum Kollektivvertrag für die gewerblichen Buchbinder, Kartonagewarenerzeuger, Etuimacher und Papierverarbeiter Österreichs vom 1. April 2003

§ 1 Geltungsbereich

Die Sonderbestimmungen gelten:

- a) **R ä u m l i c h** : Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) **F a c h l i c h** : Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger Österreichs.
- c) **P e r s ö n l i c h** : 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 Lohntabelle angeführten Tätigkeiten gelten als allgemeine Richtlinie für die Einstufung und sind in besonderen Fällen sinngemäß anzuwenden.

Als Lehrberuf der Papier- und Pappenverarbeitung gelten Verpackungsmittelmechaniker, Kartonagewarenerzeuger, Etuierzeuger und Buchbinder.

Für die Ausübung der Tätigkeiten der Lohngruppe 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

L o h n g r u p p e 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 Pappverarbeitung aufzuweisen haben.

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

L o h n g r u p p e 2

(sonstige Facharbeiter)

Sonstige Facharbeiter sind jene Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Papier- und Pappeverarbeitung besitzen sowie Arbeitnehmer, die selbständige Facharbeit leisten.

L o h n g r u p p e 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).

L o h n g r u p p e 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.

L o h n g r u p p e 5 (Sonstige Arbeiter und Anfänger)

Sonstige Arbeiter und Anfänger sind Arbeitnehmer, die in keine andere Lohngruppe der Lohntabelle 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 % (Akkordrichtsatz) 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 bekanntgegeben werden. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt ohne Unterschied des Alters und des Geschlechts 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 Heimarbeitsgesetzes sowie des Heimarbeiter-Gesamtvertrages beziehungsweise des Heimarbeitertarifes 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 und Begünstigungsklausel

Diese Sonderbestimmungen treten am 1. April 2003 in Kraft. Gleichzeitig verlieren die Sonderbestimmungen vom 31. März 1986 ihre Gültigkeit. Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diese Sonderbestimmungen nicht aufgehoben.