

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Holzindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, anderseits.

Artikel I – Geltungsbereich

(1) **Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

(2) **Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Holzindustrie Österreichs. Von Artikel II und IV sind ausgenommen die Schilfrohrindustrie im Burgenland und die Firma Gottfried Mayer KG. (vormals Brüder Musenbichler), Niederanna a.d. Donau, ferner die Betriebe der Faser- und Spanplattenindustrie, für die der Zusatzkollektivvertrag für die Faser- und Spanplattenindustrie Anwendung findet, sowie die Firma Guido Rütgers GmbH & Co KG.

(3) **Persönlich:** Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

Artikel II - Erhöhung der Löhne

(1) Mit Wirksamkeit ab **1. Mai 2010** werden die geltenden **Kollektivvertragslöhne** und **Lehrlingsentschädigungen** um **1,35 Prozent** erhöht und in Abs. (5) neu festgesetzt.

(2) Die **Ist-Löhne** werden mit Wirkung ab **1. Mai 2010** um **1,35 Prozent** erhöht.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn (ohne kollektivvertragliche Zulagen) darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

(3) Die **Akkordlöhne, Prämienverdienste** und sonstigen **Leistungslöhne** werden mit Wirkung ab **1. Mai 2010** um **1,35 Prozent** erhöht.

Auf Entlohnungssysteme, bei denen sich der Verdienst aus Grundlohn und variablen leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen (z. B. Prämien) zusammensetzt, findet Absatz 2 keine Anwendung.

Abs. (2) und (3) gelten nicht für die Sägeindustrie.

(4) In den Betrieben der Sägeindustrie werden die vor dem 1. Mai 2010 tatsächlich bezahlten Stunden-, Akkord- und Prämienlöhne usw. mit Wirksamkeit **1. Mai 2010** um **1,35 Prozent** erhöht.

In den einzelnen Betrieben bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben weiterhin aufrecht.

(5) Lohnschema

(5 a) Holzverarbeitende Industrie

Lohngruppen

	ab 1.5.2010 Stundenlohn in €
I. Spezialfacharbeiter	10,16
II. Facharbeiter nach dem 3. Jahr der Auslehre	9,78
III. Facharbeiter nach dem 1. Jahr nach der Auslehre	9,07
IV. Facharbeiter im 1. Jahr nach der Auslehre	8,70
V. Hilfsarbeiter	8,55
VI. Portiere und Nachtwächter	8,00

Lehrlingsentschädigungssätze

im 1. Lehrjahr	40%
im 2. Lehrjahr	60%
im 3. Lehrjahr	80%
im 4. Lehrjahr	90% des Lohnes der Lohngruppe IV.

(5 b) Sägeindustrie

Lohngruppen

	ab 1.5.2010 Stundenlohn in €
I.	10,67
II.	10,09
III.	9,40
IV.	9,06
V.	8,79
VI. a	10,09
VI. b	9,49

Lehrlingsentschädigungssätze:

im 1. Lehrjahr	35%
im 2. Lehrjahr	50%
im 3. Lehrjahr	70% des Lohnes der Lohngruppe II.

ab 1.5.2010
in €

Bei Fahrten und Arbeiten, die Kraftfahrer und deren Mitfahrer bis 14.00 Uhr in Anspruch nehmen, gebührt ein Kostgeld von

6,09

wenn das Mittagessen vom Betrieb weder zugeführt noch bereitgestellt wird.

Ist dabei auch eine Nächtigung notwendig, so gebührt, wenn vom Betrieb nicht vorgesorgt wird, für Nachtmahl und Frühstück eine weitere Zulage von

7,30

Die Kosten für Nächtigung werden nach betrieblicher Vereinbarung durch Vorlage von Rechnungen vergütet, ansonsten gebühren

9,62

Die Barauslagen für die Einstellung von Kraftfahrzeugen werden gesondert vergütet. Die Zulagen entfallen, wenn der Dienstnehmer offenbar absichtlich die rechtzeitige Rückkehr hinausgezogen hat.

Kraftfahrer, die vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten aufgefordert werden, bei Verlade- oder Entladerarbeiten mitzuarbeiten, erhalten eine zusätzliche Entschädigung von

0,81

für jeden vollen Arbeitstag.

Artikel III - Rahmenrechtliche Änderungen für den Kollektivvertrag der Sägeindustrie und den Kollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie

(1) Es wird im Rahmenkollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie im **§ 9 Allgemeine Lohnbestimmungen** und im Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie im **§ 8 Allgemeine Lohnbestimmungen** folgende Absätze 8 und 9 hinzugefügt:

„8. Lehrlinge haben für die Dauer des Berufsschulbesuchs bei internatsmäßiger Unterbringung Anspruch auf die wöchentliche Erstattung der Heimfahrtskosten. Der Anspruch entfällt, soweit der Lehrling eine Schülerfreifahrt oder Schulfahrtsbeihilfe in Anspruch nehmen kann.“

„9. Der Lehrling ist verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009) zu absolvieren. Bei positiver Bewertung, erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von 300 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung, fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.“

(2) Es wird im Rahmenkollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie ein neuer **§ 9 A Ausbildungskosten** und im Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie ein neuer **§ 8 A Ausbildungskosten** hinzugefügt:

„Der Arbeitgeber hat die Kosten, die dem Arbeitnehmer für im betrieblichen Interesse absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsg, BGBl. I, Nr. 153/2006, entstehen, zu tragen. Die Auswahl des konkreten Anbieters (Ausbildungseinheiten und ermächtigte Ausbildungsstätten) hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erfolgen. Die vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit für den Besuch von Ausbildungseinheiten gemäß § 19b Güterbeförderungsg, BGBl. I, Nr. 153/2006, ist vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen. Diese Zeit stellt keine Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne, sondern Freizeit des Arbeitnehmers dar. Die im ersten Satz geregelten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d AVRAG dar. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG eine Rückerstattung vereinbart werden.“

Diese Regelung tritt mit 1. Mai 2012 in Kraft.

(3) Der § 4 A Absatz 2. Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite aus dem Rahmenkollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie wird in den § 4 A Absatz 2. des Rahmenkollektivvertrages der Sägeindustrie mit derselben Überschrift übernommen. **Absatz 2.2.4.** erhält für beide Rahmenkollektivverträge die nachfolgende Fassung. Im **§ 4 A Absatz 2.2.1.** des Rahmenkollektivvertrages der Sägeindustrie wird die nachfolgende Fassung übernommen (Absatz 2.2.1. für die Holzverarbeitende Industrie bleibt unverändert):

„2. Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite

2.1 Durchrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von längstens 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.

2.2 Bandbreite

2.2.1 Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit kann innerhalb einer Bandbreite von 35 bis 45 Stunden erfolgen. **Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten und ist auf die Tage Montag bis Freitag zu verteilen.**

2.2.2 Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 90 Zeitausgleichstunden nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden.

Für diese Zeitausgleichstunden gebührt ein Zeitzuschlag. Dieser Zeitzuschlag beträgt für die ersten 60 erworbenen Zeitausgleichstunden 15 % pro Stunde und für die restlichen 30 erworbenen Zeitausgleichstunden 20 % pro Stunde.

Mit Ausnahme bei befristeten Arbeitsverhältnissen, bei Arbeitskräfteüberlassung und bei Schichtarbeit kann anstelle des Zeitzuschlages in dieser Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat in den schriftlichen Einzelvereinbarungen vereinbart werden, dass der Zuschlag in Entgelt gebührt.

Grundlage für die Berechnung des Zuschlages bildet der Stundenlohn gemäß § 5 Ziffer 11.

2.2.3 Ist das Maximum von 90 Zeitausgleichstunden - ohne Berücksichtigung der Zeitzuschläge - im Sinne der Ziffer 2.2.2 erster Satz innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes erreicht, ist ein weiterer Erwerb solcher Zeitausgleichstunden - auch in weiteren Durchrechnungszeiträumen innerhalb dieser 52 Wochen - nicht zulässig.

2.2.4 Ist der Zeitausgleich zur Herbeiführung der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht möglich, so kann ein positiver Stundensaldo in die nächsten zwei Lohnabrechnungsperioden vorgetragen werden; **durch Betriebsvereinbarung kann dies auf insgesamt sechs Monate verlängert werden.** Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben, einschließlich jener die aus den Zeitzuschlägen entstanden sind, wie Überstunden mit 50 % abzugelten.

2.2.5 Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß Ziffer 5 in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird.

Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Fall des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz in Verbindung mit Ziffer 1a und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise aufgrund von Schichtplänen entfallen.

Jedoch darf auch in diesem Fall die so festgelegte Normalarbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten, ausgenommen sind davon Regelungen mit teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als 3 Schichten gemäß Ziffer 6 4. Absatz.

2.3 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

2.3.1 Ein Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

2.3.2 Ein Durchrechnungszeitraum von über 13 Wochen bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner festzulegen. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Betriebsvereinbarung den einschlägigen Rechtsvorschriften (AZG und Kollektivvertrag) entspricht.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist ein solcher Durchrechnungszeitraum schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Diese schriftliche Vereinbarung bedarf für Arbeiter in Betrieben gemäß § 40 ArbVG der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Vereinbarung den einschlägigen Rechtsvorschriften (AZG und Kollektivvertrag) entspricht.

2.3.3 Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Durchrechnungszeitraumes

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel geleistete Arbeit Entlohnung wie bei Überstunden mit 50 % Zuschlag, in den anderen Fällen der Stundenverdienst. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Für aus Zeitzuschlägen erworbenen Zeitguthaben sind wie Überstunden mit 50 Prozent abzugelten.“

(4) Im Rahmenkollektivvertrag für die Sägeindustrie wird im **§ 4 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit** ein **Absatz 9.2.** hinzugefügt und der bisherige Absatz erhält die Nummerierung 9.1.:

„**9.2** Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen, die aufgrund bestehender Arbeitszeitvereinbarungen günstigere Regelungen vorsehen, dürfen aus Anlass der Neuregelung der Arbeitszeit nicht geändert werden.“

(5) Im **§ 9 Allgemeine Lohnbestimmungen** Rahmenkollektivvertrag Holzverarbeitende Industrie und im **§ 8 Allgemeine Lohnbestimmungen** Rahmenkollektivvertrag Sägeindustrie wird folgender Absatz 10 hinzugefügt:

„10. Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr.“

Artikel IV – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Mai 2010 in Kraft** und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis zum **30. April 2011**.

Nach dem 31. Jänner 2011 sollen Verhandlungen wegen Erneuerung des Vertrages aufgenommen werden, sofern die Paritätische Kommission dem zustimmt.

Wien, am 29. April 2010

Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Dr. Erich **Wiesner**
Fachverbandsobmann

Dr. Claudius **Kollmann**
Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz

Johann **Holper**
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert **Aufner**
Bundessekretär