FACHVERBAND
der HOLZINDUSTRIE
ÖSTERREICHS

A-1037 Wien,
Schwarzenbergplatz 4
Telefon 01 712 26 01

KOLLEKTIVVERTRAG

für die

A R B E I T E R

in der

SÄGEINDUSTRIE

Textausgabe mit den eingearbeiteten Kollektivvertragsänderungen seit 1995.

In dieser Kollektivvertragstext-Ausgabe sind die seit 1995 geänderten Regelungen eingearbeitet. Es handelt sich nicht um eine formal hinterlegte Fassung, sondern um eine Zusammenstellung der in Geltung befindlichen Kollektivvertragsbestimmungen für eine bessere Übersicht in der Praxis.

Inhaltsverzeichnis Seite

§ 1 Vertragspartner 4
§ 2 Geltungsbereich 4
§ 3 Geltungsdauer 4
§ 4 Arbeitszeit 4
§ 4 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit 5
§ 4 B Altersteilzeit 9
§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit 11
§ 6 Kurzarbeit 12
§ 7 Akkordarbeit 12
§ 8 Allgemeine Lohnbestimmungen 13
§ 8 A Ausbildungskosten 14
§ 9 Werkzeugentschädigung – entfällt mit 01.05.2012 15
§ 10 Waldarbeiter (Unterkunftshütten) 15
§ 11 Sonderzulagen 15
§ 12 Wegzeiten 15
§ 13 Urlaub 15
§ 14 Urlaubszuschuss 15
§ 15 Weihnachtsremuneration 16
§ 16 Kündigungsfristen 17
§ 16 A Anrechnung von Karenzzeiten 17
§ 17 Abfertigung 17
§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung 18
§ 19 Verwirkung von Ansprüchen 20
§ 20 Betriebsräte 20
§ 21 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten 21
§ 22 Lohnordnung - Erläuterungen 21
§ 23 Schlussbestimmungen 21
A N H A N G I 22
ERLÄUTERUNGEN 22
ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ÖSTERREICHISCHE SÄGEINDUSTRIE IN DER JEWEILS GELTENDEN FASSUNG 22
A N H A N G II 24
§ 22 LOHNORDNUNG 24
A N H A N G III 27
KOLLEKTIVVERTRAG 1. MAI 2013 27

A N H A N G IV 30
GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG: 30
A N H A N G V 31
KOLLEKTIVVERTRAG 31

§ 1 Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Sägeindustrie*) einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) R ä u m l i c h: Für das Gebiet der Republik Osterreich.
(2) F a c h l i c h: Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die dem Fachverband der Sägeindustrie angehören. Bei Betrieben, die gleichzeitig auch nicht vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, ist in Zweifelsfällen die Verbandszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.
(3) P e r s ö n l i c h: Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 1988**) in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 1. Oktober 1964 (bzw.1.Mai 1948), hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl KE 86/65 (bzw. 49/48).

(2) Jeder einzelne der in § 1 genannten vertragschließenden Organisationen kann die Lohnordnung mit vierwöchiger Kündigungsfrist, die Rahmenbestimmungen mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines Kalendermonates jederzeit kündigen. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen wegen Erneuerung der Lohnordnung bzw. des Rahmenkollektivvertrages aufzunehmen.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Eine bereits bestehende kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt aufrecht.
Die Arbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.

(3) Die Arbeitszeit der Wächter und Portiere beträgt in der Regel 46,5 Stunden in der Woche. Sie haben nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.
Eine Ausdehnung auf eine regelmäßige 48stündige Arbeitszeit ist ab 1. 1. 1996 weiterhin möglich, wobei, wenn keine andere Verteilung der Arbeitszeit nach § 4A vorliegt, auf die Abgeltung der Differenz zwischen 48 und 46,5 Stunden pro Woche § 4A Ziffer 8 anzuwenden ist.
2003 Gemäß § 5 Absatz 2 AZG kann durch Betriebsvereinbarung für Wächter und Portiere bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.“

(4) Für Lenker und Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

(4a) Für Lenker von Kraftfahrzeugen im Sinne des §16 Abs. 3 Ziff. 1 AZG darf die Einsatzzeit auf 14 Stunden verlängert werden. Befinden sich 2 Lenker im Fahrzeug, darf die Einsatzzeit bis zu 16 Stunden täglich betragen.

---

*) ab 2001 Fachverband Holzindustrie
**) Stand 1. Mai 2001

(4b) Für die Lenker von Kfz im Sinne des § 15a Abs. 1 Ziff. 1 AZG kann die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden dreimal wöchentlich auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Wird eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden eingehalten, kann diese Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde, betragen müssen. Die Einsatzzeit kann in diesen Fällen durch Ruhezeit unterbrochen werden. Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.

(4c) Durch Betriebsvereinbarung bzw., wenn kein Betriebsrat besteht durch Einzelvereinbarung, kann zugelassen werden, dass die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen Ruhezeiten 9 Stunden nicht überschreiten darf.
Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

(4d) Ist gemäß § 15 Abs. 2 AZG eine Lenkpause von 45 Minuten einzulegen, kann diese durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

2007

(4e) Gemäß § 13b AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(5) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit innerhalb von höchstens sieben zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen, eingearbeitet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf hiedurch nicht über zehn Stunden verlängert werden.

(6) Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, ist den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren.

(7) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden.

§ 4 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 4 von 38,5 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.
Im Sinne des § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

1a. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung bzw., wenn kein Betriebsrat besteht durch Einzelvereinbarung, die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 die Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit im Sinne des § 4 A Ziff. 8 um höchstens 5 Stunden pro Woche verlängert werden. Die so festgelegte wöchentliche Arbeitszeit darf aber insgesamt 45 Stunden nicht überschreiten.
Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.
Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des § 4A unberührt.

2010 **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 Stun-**
2012 **den nicht unterschreiten.**

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 10.

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.

3. Beibehaltung der Betriebslaufzeit und Einarbeiten nach Kollektivvertrag
(ohne Bandbreite im Durchrechnungszeitraum)

3.1 Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich
Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 4 Ziff. 1 des Kollektivvertrages.

3.2 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung
Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 13 Monaten ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig. Die Vereinbarung muss beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

3.3 Sonderregelung für Wächter und Portiere
Die Arbeitszeit der Wächter und Portiere kann bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der wöchentlichen Arbeitszeit von 46,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen:

Es gelten die Grundsätze der Arbeitszeiteinteilung Beibehaltung der Betriebslaufzeit.

4. Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit in der Bandbreite

4.1 Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit und Zeitausgleich
Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit gemäß Ziff. 2 kann die durchschnittliche Normalarbeitszeit zur Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden im Durchrechnungszeitraum ausgedehnt werden. Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum zur durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden ist durch Zeitausgleich in

ganzen Tagen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes auszugleichen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 4 Ziffer 1 des Kollektivvertrages.

4.2 Ausgleichszeitraum und Mitbestimmung
Dieser Ausgleichszeitraum beträgt 13 Wochen ab Ende des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes und kann mittels Betriebsvereinbarung bzw. schriftlicher Einzelvereinbarung verlängert werden. Der Ausgleichszeitraum darf unter Einrechnung des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes insgesamt 13 Monate nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

5. **Zeitausgleich**
Ist nach den Ziffern 3 und 4 die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen, gelten folgende Bestimmungen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach den Ziffern 3 und 4 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 3 für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d. h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich); dies gilt nicht für eine Arbeitszeitverteilung in der Bandbreite (Ziffer 2 bis 4).

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von Ziffer 8 angeordnet wurde. Dasselbe gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

6. Schichtbetrieb
In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden. Die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleichbleibendem Schichtsystem (z. B. 3-Schicht-Betrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der Zuschlagsfreiheit der Mehrarbeit, also bis zum 31. Dezember 1997, durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Form von Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1:1 abgegolten wird.

7. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit
Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 4 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

8. Mehrarbeit
Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Ziffern 2 bis 4 und 6.

Die Mehrarbeit ist bis zum 31. Dezember 1997 zuschlagsfrei, ab 1. Jänner 1998 gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normal-Arbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 42 (ab 1. Jänner 1998 41,5) Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich; für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%; eine allfällige Schichtzulage entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 31. Dezember 1997.

9. Günstigkeitsklausel
2010 **9.1** Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Artikels über die Neuregelung der Arbeitszeit vom 14.6.1993 gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

2010 **9.2** Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen, die aufgrund bestehender Arbeitszeitvereinbarungen günstigere Regelungen vorsehen, dürfen aus Anlass der Neuregelung der Arbeitszeit nicht geändert werden.

2001

§ 4 B Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AlVG oder § 37b AMSG (beide i.d.Fg. BGBl I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31.12.2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.6.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 30.9.2001 vereinbaren.

(2a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG
Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleis-

teter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herab-setzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen (gilt nur für die Berufsgruppe der Faser- und Spanplattenindustrie).

f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

4. Empfehlungen:
Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a. Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b. Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c. Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4 B aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 4 bzw. 4A sowie eine Mehrarbeit nach § 4A Ziffer 8 überschritten wird.

Überstunde ist jedenfalls
a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,

b) jede Zeiteinheit über 1,5 Stunden Mehrarbeit wöchentlich.

Bei einer andauernden Überstundenleistung durch mehr als eine Woche ist die Gesamtarbeitszeit je Arbeitstag mit 10 Stunden zu begrenzen. Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von 5 Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Arbeitspause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.

Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Zeiteinheit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 38,5-Stunden-Woche festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.

(2) Bei Wochenlöhnern ohne Überstundenpauschale gelten erst die über 40 Wochenstunden hinausgehenden Arbeitsstunden als Überstunden. Bei Wochenlöhnern mit Überstundenpauschale findet eine gesonderte Vergütung der Überstunden erst dann statt, wenn die durch die Überstundenpauschale abgegoltene Arbeitszeit überschritten wird.

(3) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

(4) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Arbeitgeber kann, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, den Zeitraum der Sonn- und Feiertagsruhe verschieben; er muss jedoch mindestens 24 Stunden umfassen. Die Sonn- und Feiertagsruhe hat aber spätestens um 6 Uhr des betreffenden Sonn- und Feiertages zu beginnen.

(5) Arbeit an Sonntagen wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.

(6) Für die an den gesetzlichen Feiertagen (1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember) entfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.
Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetz - ARG - BGBl. Nr. 144/83 in der jeweils geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre. Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

(7) Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

(8) Bei regelmäßiger Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Arbeitnehmer einen Zuschlag von 30 Prozent je Arbeitsstunde. Im zweischichtigen Betrieb gebührt ein solcher Zuschlag nur für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

(9) Muss wegen Schwierigkeiten in der Stromversorgung oder über behördliche Anordnung die Normalarbeitszeit in die Nacht verlegt werden, so gebührt für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent.

(10) Grundlage für die Berechnung der hier genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn einschließlich eines etwaigen Leistungszuschlages. Bei Akkordarbeitern ist der Durchschnittsverdienst der letztabgerechneten 13 Wochen zugrunde zu legen.

(11) Für Arbeiten bei Holztrockenkammern oder Holztrockenkanälen gemäß Abschnitt IV Ziffer 3 der Ausnahmeverordnung zu § 12 ARG i. d. F. BGBl. 27/92 erhalten alle Arbeitnehmer, wenn diese Arbeiten in der Zeit zwischen Samstag 13 Uhr und Montag 1 Uhr beginnen, eine Zulage von 2 Stundenlöhnen, sofern die Arbeiten insgesamt (jeweils auch unter Berücksichtigung sonstiger am Wochenende zugelassener Arbeiten) nicht mehr als 2 Stunden dauern. Dauern diese Arbeiten nicht mehr als 3 Stunden, so gebührt eine Zulage von einem Stundenlohn. Diese Zulage entfällt, wenn die angeführten Arbeiten länger als 3 Stunden dauern. Bei mehrmaliger Leistung dieser Arbeiten an einem Wochenende gebühren insgesamt höchstens 3 Stundenlöhne.

§ 6 Kurzarbeit*)

Im Falle geringerer Beschäftigung kann die Arbeitszeit nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis auf 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. In diesen Fällen wird der Lohn nur für die vereinbarte Kurzarbeit bezahlt. Bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragspartnern kann die Arbeitszeit auf weniger als 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 5 Arbeitstagen liegen.

§ 7 Akkordarbeit

(1) Die Akkordsätze (Stücklöhne, Prämiensätze usw.) sind so festzulegen, dass der Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Arbeitsleistung 20 Prozent über seinen Zeitlohn verdient.
Die Festlegung der Akkordsätze und der sonstigen Akkordbedingungen erfolgt im Sinne der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Z. 4 und § 100 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

(2) Bei Gruppenakkord wird zur Errechnung des Akkordes der durchschnittliche Stundenlohn der beteiligten Arbeitnehmer zur Grundlage genommen. Die Verteilung des Akkordüberverdienstes erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen Stundenlöhne der einzelnen Akkordarbeiter. Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.

(3) Die Akkord- und Prämiensätze werden bei gleicher Arbeit ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer gleich bemessen. Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Ände- rung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes begrün det ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und neu festzusetzen.

(4) Wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

*) siehe Kollektivvertrag im ANHANG V

(5) Tritt durch Umstände, die nicht auf Seiten des Akkordarbeiters liegen (Mängel an Maschinen, Werkzeugen usw.), eine Minderung des Akkordverdienstes ein, so wird dem Akkordarbeiter, wenn er diese Mängel sofort nach ihrem Auftreten dem zuständigen Vorgesetzten meldet, der entgangene Akkordverdienst vergütet.

(6) Alle Akkord- und Prämiensätze sowie die sonstigen Akkordbedingungen sind vor ihrem Inkrafttreten schriftlich niederzulegen.

(7) Bei neuen, unerprobten Akkorden wird allen Akkordarbeitern ein zwanzigprozentiger Überverdienst über den Stundenlohn garantiert, ansonsten nur der Stundenlohn.

(8) Bei längere Zeit andauernden Akkorden ist je Lohnabrechnungszeitraum eine angemessene Akontozahlung auf den Akkordüberverdienst zur Auszahlung zu bringen. Bei Waldarbeitern gilt dieselbe Regelung, soweit der Akkordüberverdienst abschätzbar ist.

(9) Akkordarbeiter, die in den letzten drei Monaten überwiegend im Akkord gearbeitet haben, erhalten, wenn sie vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden müssen, bis zur Höchstdauer von vier Wochen den Akkorddurchschnittsverdienst ihrer letzten Abrechnungsperiode.

(10) Jugendliche bis zum vollendeten 16. Lebensjahr und Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sind nicht im Akkord zu beschäftigen.

§ 8 Allgemeine Lohnbestimmungen

(1) Die Lohnzahlung erfolgt während oder im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit. Die Lohnabrechnung erfolgt wöchentlich. Sie kann aber auch in Zeiträumen von zweimal 4 Wochen und einmal 5 Wochen erfolgen. Abänderungen des Lohnabrechnungszeitraumes müssen betrieblich vereinbart werden. Ist der Lohnabrechnungszeitraum länger als 14 Tage, so ist eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Verzögert sich die Auszahlung durch Verschulden des Arbeitsgebers oder seines Beauftragten über eine halbe Stunde, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

(la) Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4A gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden. Bei Akkord-, Prämien- und Schichtarbeit ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord- oder Prämiendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden auf Grund der geleisteten Stunden abgerechnet.

(2) Bei der Lohnzahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

(3) Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind bis zur Höchstdauer von 4 Wochen mit ihrem bisherigen Stundenlohn zu entlohnen, wenn nicht bereits vorher im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ihre dauernde Einstufung in eine andere Lohnkategorie erfolgt.

(4) Arbeitnehmer, die vorübergehend bis zum Höchstausmaß von 5 Stunden je Woche mit Arbeiten einer höher entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit ihren bisherigen Stundenlohn weiter. Übersteigt die vorübergehende Beschäftigung in der höher entlohnten Tätigkeitsgruppe 5 Stunden pro Woche, so erhalten sie von der ersten Stunde an den Stundenlohn der höheren Kategorie.

(5) Der beantragte Jahresausgleich ist nach Möglichkeit innerhalb von 3 Monaten nach dem Tage der Antragstellung, jedoch bis spätestens 30. Juni des laufenden Kalenderjahres, vom Dienstgeber auszuzahlen.

Arbeitnehmer, die vor dem 30. Juni aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den Jahresausgleich mit der Endabrechnung.

(6) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats ent-spricht, 100% seiner Lehrlingsentschädigung verbleiben.

2001 **(7)** Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im ersten, zweiten, dritten Vorlehrejahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.

2010 **(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.

2010 **(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.

2010 **(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.

§ 8 A Ausbildungskosten

2010 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 Arbeitsnehmers 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.

2012 **§ 9 Werkzeugentschädigung – entfällt mit 01.05.2012**

§ 10 Waldarbeiter (Unterkunftshütten)**)

(1) Unterkunftshütten sind den Waldarbeitern kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sie sind in ordentlichem Zustand zu übergeben und von den Arbeitern in demselben Zustand zu erhalten.

(2) Rindenhütten können - sie müssen gesundheitlichen Anforderungen entsprechen - während der Schlägerungszeit, Frühjahr bis Herbst, für die Nächtigung benützt werden.

(3) Für das Ausliegen gebührt den Waldarbeitern je Nacht eine Zulage in der Höhe eines Stundenlohnes der Lohngruppe VI b (Waldarbeiter).

(4) Die Hüttenzulage gebührt auch jenen Arbeitnehmern in der Sägeindustrie, die zwar nicht direkt mit Holzschlägerungsarbeiten beschäftigt werden, aber auf Grund ihrer Tätigkeit unter den gleichen Voraussetzungen wie Waldarbeiter in Unterkunftshütten zu nächtigen gezwungen sind.

§ 11 Sonderzulagen

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten bei Arbeiten im Wasser einen Stundenzuschlag von 20 Prozent, bei Kesselreinigungs- und Senkgrubenreinigungsarbeiten einen Zuschlag von 50 Prozent ihres Stundenlohnes.

(2) Arbeitnehmer, die vorwiegend mit der Schmierung von Maschinen, Vorgelegen und dergleichen beschäftigt werden, erhalten eine Schmutzzulage von 10 Prozent ihres Stundenlohnes während der Dauer dieser Arbeiten.

§ 12 Wegzeiten

Die Wegzeiten der Forstarbeiter vom Wohnort zum Sammelplatz oder zum Arbeitsort sind, soweit sie täglich insgesamt eineinhalb Stunden überschreiten, mit dem Stundenlohn in die Arbeitszeit einzurechnen.

§ 13 Urlaub

(1) Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1977 (BGBl. Nr. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Kriegsversehrte Arbeitnehmer, deren Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 v. H. vermindert ist, erhalten zu dem im Urlaubsgesetz festgelegten Urlaubsausmaß zusätzlich 3 bezahlte Urlaubstage.

§ 14 Urlaubszuschuss

(1) Diese Bestimmung gilt für die dem Urlaubsgesetz unterliegenden Arbeitnehmer.

(2) Alle Arbeitnehmer (Lehrlinge) erhalten einmal in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

2012 **(3)** Der Urlaubszuschuss beträgt 4,33 Wochenlöhne.

(4) Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

**) Siehe Erläuterungen ANHANG I Absatz 2 – Seite 22

(5) Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig.

(6) Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem anderen Zeitpunkt erfolgt, wenn aus innerbetrieblichen Gründen bei Urlaubsantritt die Auszahlung nicht möglich ist. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit der Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

(7) Arbeitnehmer (Lehrlinge), die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt eines Urlaubs oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

(8) Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis während des Kalenderjahres vor Erhalt des Urlaubszuschusses (durch Kündigung durch den Dienstgeber, durch Selbstkündigung durch den Dienstnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch einvernehmliche Lösung) endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO[*)] (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO*) vorzeitig austritt.

(9) Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilsmäßig - entsprechend dem Rest des Kalenderjahres - zurückzuzahlen.

(10) Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(11) Von der Anrechnung sind ausgenommen: die Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

§ 15 Weihnachtsremuneration

(1) Spätestens am 15. November ist allen im Betrieb Beschäftigten eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszuzahlen.

2012 **(2)** Die Weihnachtsremuneration beträgt 4,33 Wochenlöhne.

(3) Bei Akkordarbeitern wird die Weihnachtsremuneration aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen errechnet.

(4) Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil.

(5) Ein Anspruch auf diesen aliquoten Teil besteht jedoch nicht, wenn die Beschäftigung weniger als 4 Wochen gedauert hat. Desgleichen entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO*) (ausgenommen lit. h) nachgewiesenermaßen aus seinem Verschulden entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO*) vorzeitig austritt.

(6) Unterbrechungen bis zu 90 Tagen werden für die Bemessung der Weihnachtsremuneration bei Waldarbeitern nicht als Unterbrechungen des Dienstverhältnisses gewertet.

---

*) RGBL Nr. 227 v. 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung

§ 16 Kündigungsfristen

(1) Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit - jedoch für höchstens 4 Wochen - schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Arbeitsschluss gelöst werden.

Bei Lehrlingen kann das Lehrverhältnis gemäß Berufsausbildungsgesetz § 15 Abs. 2 innerhalb der ersten zwei Monate ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gelöst werden.

(2) Wird keine Probezeit vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von **einer** Woche jeweils zum Ende einer Ar-
2003 beitswoche aufgelöst werden. Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf **zwei** Wochen, nach fünfjähriger Beschäftigung auf **drei** Wochen, nach zehnjähriger Beschäftigung auf **sechs** Wochen und nach fünfzehnjähriger Beschäftigung auf **sieben** Wochen und nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigung auf **neun** Wochen.

(3) Wird ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so bedarf es keiner Kündigung. Dem Arbeitnehmer bleibt jedoch in der letzten Arbeitswoche der Anspruch auf die notwendige Freizeit im Sinne des Absatzes 4 gewahrt.

2003 **(4)** Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von einem Tag je Woche unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

(5) Bei Kündigung oder Entlassung des Arbeitnehmers durch den Dienstgeber ist der Betriebsrat gemäß §§ 105 bzw. 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.

2005 **(6)** Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBI I Nr. 103/2001).

2011 **§ 16 A Anrechnung von Karenzzeiten**

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23 a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

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

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, welche nach dem 1. Mai 2011 beginnen.

§ 17 Abfertigung

A. G e s e t z l i c h e r Abfertigungsanspruch

(1) Ansprüche auf Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979, einschließlich der darin enthaltenen Übergangsbestimmungen.

(2) Für die Bemessung des Anspruches gem. Abs. (1) sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 90 Tage und für Unterbrechungen ab 15. November

1983 jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen, wenn diese Unterbrechungen in der Zeit vom 15. November bis 15. April eingetreten sind.

(3) Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist. Auch werden jene Zeiten eines Arbeitsverhältnisses bei der Zusammenrechnung nicht berücksichtigt, für die bereits Abfertigung bezahlt wurde.

2007 **(4)** Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitsnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung 100 %
2013 der im Arbeiter-Abfertigungsgesetz vorgesehenen Höhe und gebührt nur den gesetzlichen Erben.

2012 **B. Kollektivvertraglicher Abfertigungsanspruch – entfällt mit 01.05.2012**

2003 **C. Wechsel ins System „Abfertigung Neu“**

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

§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

(1) Nach einer Arbeitsleistung von 186 Stunden im Betrieb erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig verschuldet zu haben, vom vierten Tag der Krankheit an einen Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettolohn und der Summe des Krankengeldes bis zur Höchstdauer von acht Wochen.

(2) Ausgefallene Arbeitsstunden, die auf Grund des Kollektivvertrages entgeltpflichtig sind oder wären, sind bei der Karenzfrist einzurechnen. Verringert sich die in einer Arbeitswoche zu leistende Arbeitszeit auf Grund einer betrieblichen Vereinbarung bzw. einer kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Regelung, so sind die gegenüber der 40-Stunden-Woche ausfallenden Stunden auf die Karenzfrist anzurechnen.

(3) Dieser Zuschuss zum Krankengeld wird in der vorgesehenen Höhe höchstens zweimal innerhalb eines Jahres, gerechnet vom Beginn der ersten Krankheit an, gewährt, wobei das Höchstausmaß für einen Kranken-stand 8 Wochen beträgt.

Krankengeldzuschüsse auf Grund von Arbeitsunfällen bleiben hiebei unberücksichtigt.

(4) Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine frühere Arbeitsunfähigkeit sowie auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit den gleichen Zuschuss zum Krankengeld vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an.

(5) Wenn der Arbeitnehmer wegen der Krankheit entlassen oder während der Krankheit gekündigt wird, so behält er ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der oben vorgesehenen Fristen.

(6) Hat der Arbeitnehmer infolge Karenzzeit, Krankenhausbehandlung, Aussteuerung oder aus sonstigen Gründen keinen Anspruch auf Krankengeld, so ist bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages jenes Kranken-geld zugrunde zu legen, das gebühren würde, wenn die Hinderungsgründe nicht vorlägen.

(7) Als Nettolohn im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt der durchschnittliche Nettotagesverdienst der letzten vier mit der Krankenkasse abgerechneten Lohnwochen. Allfällige vom Krankengeldzuschuss zu berechnende gesetzliche Abzüge gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

(8) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Erkrankung unverzüglich zu verständigen. Ein Anspruch auf Bezahlung des Krankengeldzuschusses besteht nur dann, wenn über die Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung des zuständigen Krankenkassenarztes beigebracht wird.

(9) Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an den im Betrieb üblichen Lohnzahlungstagen gegen Vorweisung der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf **zwei** freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes:

a) Bei Todesfällen der Eltern (Stief- oder Pflegeeltern), des Ehegatten (Lebensgefährten) und der Kinder (Stief- oder Pflegekinder);
b) bei eigener Eheschließung.

(2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf **einen** freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

2005 2013 **a)** Zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister, Großeltern und Schwiegereltern, bei sonstigen Familienmitgliedern, sofern sie mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, Eltern von LebensgefährtInnen, wenn die Lebensgemeinschaft bereits länger als sechs Monate bestanden hat und die Partner im gemeinsamen Haushalt leben.
b) zur Durchführung der Gesundenuntersuchung gem. § 132b ASVG;
c) bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin;
d) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder, insoweit der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist;
e) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt;
f) bei Hochzeit der Kinder.

(3) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, im Einzelfalle jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung:

2003 **a)** bei Besuch des Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zu einer Gesamtdauer von 38,5 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tag der Inanspruchnahme;
b) bei Vorladungen zu Gerichten, zur Musterung oder sonstigen Behörden, zur Ablegung der Lehrabschlussprüfung, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist;
c) bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.

(4) Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschreitet.

(5) Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.

2011 **(6)** Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B einen Arbeitstag bezahlte Freizeit gewährt.

2013 **(7**) Sofern Berufsreifeprüfungstermine (Nachmatura) auf einen Arbeitstag fallen, sind diese unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei.

C. Aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

(1) Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen (Maschinenschaden und anderes), auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist, und für die bei den darauffolgenden Arbeitstage.

(2) Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, dann gebührt bei Verzicht auf die Betriebsanwesenheit für die restliche Zeit nur der halbe Lohn. Ordnet der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb an, so gebührt der volle Lohn.

(3) Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle und ähnliches), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

(4) Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber.

(5) Die von Sägewerken beschäftigten Waldarbeiter erhalten, wenn deren Schichtarbeit wegen anhaltenden Unwetters mit Zustimmung des zuständigen Aufsichtsorganes unterbrochen werden muss, den angefangenen halben Tag mit Zeitlohn bezahlt. Bei Akkordarbeit wird eine solche Unterbrechung als Arbeitszeit gerechnet und bevorschusst.

§ 19 Verwirkung von Ansprüchen

(1) Der Arbeitnehmer ist zu sofortiger Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

(2) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des reinen Lohnanspruches im Sinne des § 5 Abs.10 müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in der die den Anspruch begründenden Arbeiten geleistet werden.

(3) Ansprüche auf den vertraglichen Lohn (§ 5 Abs. 10) müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden.

(4) Werden die Ansprüche innerhalb der genannten Fristen rechtzeitig, aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von 18 Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.

§ 20 Betriebsräte

Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des ArbVG in der jeweils geltenden Fassung.

Gewerkschaftsorganen, die sich entsprechend anmelden und ausweisen, ist der Zutritt zur Arbeitsstätte gestattet. Eine Behinderung der Arbeit ist dabei zu vermeiden. Erforderliche Aussprachen mit Betriebsratsmitgliedern oder sonstigen Arbeitnehmern sind auf das notwendige Ausmaß zu beschränken.

Arbeitsausfälle, die durch eine Betriebsversammlung im Sinne des § 47 des Arbeitsverfassungsgesetzes entstehen, werden bis zu einem Höchstausmaß von 2 Stunden einmal im Kalenderjahr bezahlt.

§ 21 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 22 Lohnordnung - Erläuterungen

(1) Die Bestimmungen der Lohnordnung sind als Anhang II und die Lohnsätze als Beilage angeschlossen.

(2) Erläuterungen zum Kollektivvertrag für die österreichische Sägeindustrie in der jeweils geltenden Fassung siehe Anhang I.

(3) Vorstehende Punkte (1) und (2) sind Bestandteile dieses Kollektivvertrages.

§ 23 Schlussbestimmungen

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragschließenden Arbeitgeberorganisationen geltenden Tarifordnungen bzw. Kollektivverträge, ausgenommen der Kollektivvertrag vom 14. Dezember 1982 (siehe Anhang III), außer Kraft.

(2) In einzelnen Betrieben bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbestimmungen bleiben weiterhin aufrecht.

Wien, 28. April 1988 *)

Fachverband der Sägeindustrie Österreichs
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

*) Stand 1. Juni 1995, mit Arbeitszeitverkürzung ab 1.Jänner1996.

A N H A N G I

ERLÄUTERUNGEN
ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ÖSTERREICHISCHE SÄGEINDUSTRIE IN DER JEWEILS GELTENDEN FASSUNG

Zwischen den vertragschließenden Organisationen, also dem Fachverband der Sägeindustrie Österreichs und der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, wird in Auslegung des geltenden Kollektivvertrages bzw. der Lohnordnung folgendes vereinbart:

(1) Werkzeug
Über die Frage, ob eine Kettensäge als Maschine oder als ein Werkzeug zu betrachten ist, wurde in einer Schiedskommission zwischen den beiden Kollektivvertragspartnern folgende Feststellung getroffen:

a) Die allgemein in Verwendung stehenden Elektro- oder Benzinmotorkettensägen zum Ausformen von Langholz und Kappen von Blochen gelten als Werkzeug. Ihre Charakteristik besteht darin, dass diese Sägen **tragbar** sind und nunmehr die früher zu vorgenannten Zwecken verwendeten Handsägen ersetzen. Diese Sägen werden auch bei Waldarbeiten für Schlägerung und Durchforstung eingesetzt. Es werden zwei Typen unterschieden, und zwar:
1. die Einmann-Kettensägen;
2. die Kettensägen, deren Bedienung zwei Mann erfordert.

b) Im Zuge der technischen Entwicklung wurden auch Kettensägen schwerer Typen und größerer Dimensionen konstruiert, die nicht mehr tragbar sind und entweder stationär oder beweglich (auf Rädern oder Rollen und Schienen) an verschiedenen Stellen zum Einsatz gebracht werden können.

c) Die Typen der schweren Kettensägen, wie sie im Absatz b) angeführt sind, sind als Maschinen zu betrachten, insbesondere wenn sie nicht tragbar sind, sondern auf Rädern befördert werden müssen und besondere Dimensionen haben.

Arbeiter, die eine Kettensäge bedienen, die als Werkzeug deklariert wurde, sind während der Verrichtung dieser Tätigkeit gemäß Lohngruppe IV zu entlohnen. Von den Beschäftigten, die eine Kettensäge bedienen, die die Merkmale einer Maschine aufweist, gebührt

a) dem mit der direkten Bedienung dieser Maschine befassten Arbeiter während der Tätigkeit an dieser eine Entlohnung nach Lohngruppe III.

b) Dem Helfer gebührt während der Verrichtung dieser Arbeit ein Lohn gemäß Lohngruppe IV.

(2) Unterkunftshütten
Für das Ausliegen gebührt die Zulage in der Höhe eines Stundenlohnes gemäß § 10 nicht, wenn der Arbeiter zu Hause nächtigt oder in einem Gasthof, bewohnten Forsthaus oder sonstigem Rasthaus auf Kosten des Arbeitgebers untergebracht wird.

(3) Spezialfacharbeiter sind Arbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), die selbständig, ohne fachliche Anweisung, Arbeiten durchführen.

(4) Caterpillarfahrer sind als Kraftfahrer anzusprechen.
Die Entlohnung hat gemäß Lohngruppe II, Kraftfahrer, zu erfolgen, sie ist jedoch nur jeweils für die Zeit des tatsächlichen Einsatzes mit diesem Fahrzeug zu gewähren. Bezüglich der erforderlichen Voraussetzungen zur Führung eines Caterpillars gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Darüber hinaus gebührt dem Caterpillarfahrer in Anbetracht dessen, dass es sich um die Bedienung eines Spezialfahrzeuges handelt, ein Zuschlag von 10 Prozent zum kollektivvertraglichen Stundenlohn. Für das Ausliegen gebührt dem Caterpillarfahrer je Nacht eine Zulage in der Höhe seines Stundenlohnes.

(5) Zulagen für Kraftfahrer und deren Mitfahrer

Der Anspruch auf diese Zulage besteht insoweit, als der betreffende Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, vor 14 Uhr zu seinem gewohnten Mittagstisch zu gelangen und seine Mittagsmahlzeit auswärts einnehmen muss. Die für die Einnahme der Mittagsmahlzeit verwendete Zeit fällt nicht in die Arbeitszeit (siehe Lohnordnung, Lohngruppe II und V).

Fachverband der Sägeindustrie Österreichs
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

A N H A N G II

§ 22 LOHNORDNUNG

a) Lohnsätze
Lohngruppe I:
Meister (Sägemeister und Platzmeister) ab einem arbeitenden Vollgatter sowie Spezialfacharbeiter*).

Lohngruppe II:
Facharbeiter, Kraftfahrer.
a) Obersäger;
b) gelernte Handwerker mit abgelegter Facharbeiterprüfung, die ihren erlernten Beruf ausüben;
c) geprüfte Heizer, geprüfte Maschinisten;
d) nachstehende Arbeitnehmer werden den Facharbeitern gleichgestellt, wenn sie die Anlernzeit (siehe b), Sonstige Bestimmungen, Ziffer 3) beendet haben:
Gatterführer, Besäumkreissäger, ferner Messer- und Sägenschleifer, diese jedoch nur bei ausschließlicher Verwendung in dieser Tätigkeit;
e) Kraftfahrer (auch Stapler- und Kranfahrer);
f) Caterpillarfahrer: Entlohnung siehe Erläuterungen, Anhang I, Abs. 4

Lohngruppe III:
Nachfolgende Verwendungsgruppen:

Bandsäger, Zylindersäger, Schnittholzsortierer, Maschinenarbeiter an Abricht-, Hobel-, Kehl-, Nut-, Spund- und Schälmaschinen und Stanzen. Zuschneider an der Querkreissäge, Hobler an der Hobelmaschine und Schwellenhauer, ferner Messer- und Sägenschärfer bei nur teilweiser Verwendung in dieser Tätigkeit; ferner Arbeiter, die eine Kettensäge bedienen, die die Merkmale einer Maschine aufweist, während dieser ihrer Tätigkeit**).

Gatterhelfer, sofern sie den Gatteristen fallweise vertreten können, verantwortliche Blochsortierer, Vorarbeiter am Schnittholzplatz, Pendelsäger, mit Ausnahme der Spreißelholzabschneider, Mitfahrer von Kraftwagen, die als Führer des Anhängerwagens tätig sind, während der Verwendung dieser Tätigkeit.

Lohngruppe IV:
Angelernte Arbeiter.
Angelernte Arbeiter an den Holzbearbeitungsmaschinen und der Pendelsäge;
Arbeiter an einer Kettensäge, die als Werkzeug gilt, und Helfer bei Kettensägen, die als Maschinen anzusehen sind, während dieser ihrer Tätigkeit**).
Heizer und Maschinisten, soweit sie nicht unter die Lohngruppe II und III fallen.
Blocharbeiter während der Verrichtung dieser Tätigkeit.

Lohngruppe V:
Hilfsarbeiter und Mitfahrer, ständige Mitfahrer sowie Nachtwächter und Portiere, Arbeitnehmer für Hilfsdienste (z. B. ständige Putz- und Aufräumearbeiten).

Lohngruppe VI:
Waldarbeiter, die von der Sägeindustrie beschäftigt werden:

a) Haumeister und Holzmeister,
b) Waldarbeiter und Holzfäller.

---

*) Siehe Erläuterungen Anhang I Absatz 3, Seite 22
**) Siehe Erläuterungen Anhang I Absatz 1, Seite 22

Lehrlinge
im 1.Jahr
im 2. Jahr
im 3. Jahr

Bei Fahrten und Arbeiten, die Kraftfahrer und deren Mitfahrer bis 14 Uhr in Anspruch nehmen, gebührt ein Kostgeld von S .....wenn das Mittagessen vom Betrieb weder zugeführt noch beigestellt wird.

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

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

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 Entladearbeiten mitzuarbeiten, erhalten eine zusätzliche Entschädigung von S ..... für jeden vollen Arbeitstag.

b) Sonstige Bestimmungen

(1) Deputate und Sachbezüge werden zum ortsüblichen Vollwert verrechnet.

(2) Anlernlinge erhalten für die Dauer ihrer Anlernzeit den Stundenlohn des Hilfsarbeiters, nach ordnungsgemäßer Beendigung der Anlernzeit (der vereinbarten Anlernzeit) den Stundenlohn des angelernten, qualifizierten Arbeiters.
Wann die Anlernzeit beendet ist, bestimmt die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, mindestens aber nach dreimonatiger Beschäftigung an der Maschine.

c) Holzdeputate

Dienstnehmern, die dem Betrieb ganzjährig zur Verfügung stehen – ausgenommen sind Lehrlinge ohne eigenen Haushalt -, gebührt für den Eigenbedarf im eigenen Haushalt Abfallholz nach Bedarf bis zu 6 Raummetern jährlich.

Bei Hartholzabfällen gesunder, guter Qualität hat das Deputat mindestens 4 Raummeter zu betragen.

Unter Abfallholz sind nicht Splitter, Späne und Scharten und auch nicht verfaultes, vermodertes oder sonst wie nicht als Brennmaterial verwendbares Abfallholz zu verstehen.

Wenn aus dem gleichen Haushalt mehrere Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind, oder bei großem Familienstand (fünf Personen) ist das Holzdeputat auf 7 Raummeter zu erhöhen.

Dienstnehmern, die dem Betrieb nicht ganzjährig zur Verfügung stehen, gebührt die anteilige Quote. Wird von mehreren Dienstnehmern ein gemeinsamer Haushalt geführt, gebührt das Abfallholz nur einmal.

Ledige Arbeitnehmer haben Anspruch auf Holzdeputat, sofern sie den Eigenbedarf nachweisen können.

Bei Ledigen, die Elternteile erhalten oder zu deren Unterhalt sie wesentlich beitragen, ist der Eigenbedarf als gegeben anzunehmen.

Das Deputatholz wird von der Betriebsleitung rechtzeitig im Rahmen der Möglichkeit und des Vorrates, und zwar unentgeltlich ab Anfallort, im Betrieb zur Verfügung gestellt.

Der Anspruch auf Abfallholz erlischt, wenn es nicht längstens sechs Monate nach Ende des Kalenderjahres, für das es gebührt hätte, verlangt wird.

2001 Dem Dienstgeber steht es frei, an Stelle des Naturalbezuges, entsprechend den derzeitigen Lohn- und Preisverhältnissen, einen Betrag von € 14,53 je Raummeter zu gewähren.

d) Regenschutz für Platzarbeiter

Arbeitnehmern, die bei Platzarbeiten in einem Sägewerk eingesetzt sind, ist ein geeigneter Regenschutz zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Regenumhang pfleglich zu behandeln und im Betrieb aufzubewahren.

2013

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 GmbH. & Co.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 Kommanditgesellschaft.

(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 2013,** für die Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppe Sägeindustrie ab **1. Juni 2013,** werden die geltenden **Kollektivvertragslöhne** und **Lehrlingsentschädigungen** erhöht und in Abs. (5) neu festgesetzt.

(2) Die **Ist-Löhne** werden mit Wirkung ab **1. Mai 2013,** für die Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppe Sägeindustrie ab **1. Juni 2013,** um **2,8 Prozent, mindestens jedoch um € 55,00** (Stundenteiler 167) 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 2013** um **2,8 Prozent, mindestens jedoch um € 55,00 (Stundenteiler 167)** 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 31. Mai 2013 tatsächlich bezahlten Stunden-, Akkord- und Prämienlöhne usw. mit Wirksamkeit **1. Juni 2013** um **2,8 Prozent, mindestens jedoch um € 55,00** (Stundenteiler 167) erhöht.

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

(5) Lohnschema

(5 a) ***Holzverarbeitende Industrie***

Lohngruppen

		ab 1.5.2013 Stundenlohn in €
I.	Spezialfacharbeiter	**11,20**
II.	Facharbeiter nach dem 3. Jahr der Auslehre	**10,78**
III.	Facharbeiter nach dem 1. Jahr nach der Auslehre	**10,00**
IV.	Facharbeiter im 1. Jahr nach der Auslehre	**9,61**
V.	Hilfsarbeiter	**9,45**
VI.	Portiere und Nachtwächter	**entfällt ab 01.05.2013**

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 1.6.2013 Stundenlohn in €
I.	**11,76**
II.	**11,12**
III.	**10,37**
IV.	**9,99**
V.	**9,71**
VI. a	**11,12**
VI. b	**10,47**

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

ab 1.6.2013
in €

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

6,72

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

8,05

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

10,62

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 Entladearbeiten mitzuarbeiten, erhalten eine zusätzliche Entschädigung von

0,89

für jeden vollen Arbeitstag.

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

(1) Im § 17 I. Rahmenkollektivvertrag der holzverarbeitenden Industrie sowie § 17 A. Ziffer 4 Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie wird die Wortfolge "zu deren Unterhalt/Erhalt der Erblasser verpflichtet war" gestrichen.

(2) Im § 18 B Rahmenkollektivvertrag der holzverarbeitenden Industrie sowie § 18 B Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie wird eine neue Ziffer 9 (holzverarbeitende Industrie) bzw. Ziffer 7 (Sägeindustrie) eingeführt: "Sofern Berufsreifeprüfungstermine (Nachmatura) auf einen Arbeitstag fallen, sind diese unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei."

(3) Im § 18 B Ziffer 3 Lit. a Rahmenkollektivvertrag der holzverarbeitenden Industrie bzw. § 18 B Ziffer 2 Lit. a Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie wird die Wortfolge "Eltern von LebensgefährtInnen, wenn die Lebensgemeinschaft bereits länger als sechs Monate bestanden hat und die Partner im gemeinsamen Haushalt leben" eingefügt.

Artikel IV – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Mai 2013 in Kraft** und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis zum **30. April 2014**.

Nach dem 31. Jänner 2014 sollen Verhandlungen wegen Erneuerung des Vertrages aufgenommen werden, sofern die Paritätische Kommission dem zustimmt.

Wien, am 23. April 2013

Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Dr. Erich **Wiesner**
Fachverbandsobmann

Dr. Claudius **Kollmann**
Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz

Abg. Z. NR Josef **Muchitsch**
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert **Aufner**
Bundesgeschäftsführer

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG:

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

A N H A N G V

KOLLEKTIVVERTRAG

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

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren unbeschadet der Bestimmungen § 6 erster Satz des Kollektivvertrages für die Arbeiter in der Sägeindustrie vom 1. Oktober 1964, KE 86/65, in der geltenden Fassung, dass in den einzelnen betrieblichen Fällen – bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragspartnern – die Arbeitszeit auf weniger als 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden kann.

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirksamkeit in Kraft und gilt gemäß § 2 des Kollektivvertrages für Arbeiter in der Sägeindustrie.

Wien, 14. Dezember 1982

Fachverband der Sägeindustrie Österreichs
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter