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

HOLZVERARBEITENDEN INDUSTRIE

Textausgabe mit den eingearbeiteten Kollektivvertragsänderungen seit 1994.

In dieser Kollektivvertragstext-Ausgabe sind die seit 1994 geänderten Regelungen eingearbeitet. Es handelt sich nicht um eine formal hinterlegte Fassung, sondern um eine Zusammenstellung der in Geltung befindlichen KV-Bestimmungen für eine bessere Übersicht in der Praxis.

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S *SEITE*

§ 1 Vertragspartner **3**
§ 2 Geltungsbereich **3**
§ 3 Geltungsdauer **3**
§ 4 Arbeitszeit **3**
§ 4 A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit **5**
§ 4 B Altersteilzeit **8**
§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit **10**
§ 6 Kurzarbeit **11**
§ 7 Akkordarbeit **11**
§ 8 Heimarbeit **12**
§ 9 Allgemeine Lohnbestimmungen **13**
§ 9 A Ausbildungskosten **14**
§ 10 Werkzeugentschädigung – entfällt mit 01.05.2012 ..... **14**
§ 11 Stör- (Außerhaus-)Zulage **14**
§ 12 Wegzeiten **15**
§ 13 Urlaub **15**
§ 14 Urlaubszuschuss **15**
§ 15 Weihnachtsremuneration **16**
§ 16 Kündigungsfristen **17**
§ 16 A Anrechnung von Karenzzeiten **17**
§ 17 Abfertigung **18**
§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung **18**
§ 19 Verwirkung von Ansprüchen **20**
§ 20 Betriebsräte **21**
§ 21 Lohnordnung **21**
§ 22 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten **21**
§ 23 Schlussbestimmungen **21**
A N H A N G I **23**
KOLLEKTIVVERTRAG 1. MAI 2013 ..... **23**
A N H A N G II **26**
LOHNORDNUNG **26**
ANHANG III **28**
GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG: **28**
A N H A N G IV **29**
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG **29**
A N H A N G V **30**
KOLLEKTIVVERTRAG über die FRAUENNACHTARBEIT **30**

§ 1 Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der holzverarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich.
2. **Fachlich:** für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die der im § 1 genannten Arbeitgeberorganisation angehören. Bei Betrieben, die gleichzeitig auch nicht vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.
3. **Persönlich**: für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 1994*) in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrages vom 20. März 1948, wirksam ab 1. Mai 1948, hinterlegt beim Einigungsamt Wien am 11. Juni 1948 unter der Nr. KE 13/48, und seiner Ergänzungen.

2. Jede einzelne der im § 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 Rahmenvertrages 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 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz 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 1.7.1993 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.

1997 4. Für Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 AZG innerbetrieblich eine Überstundenleistung von 8 Stunden je Woche vereinbart werden.
   Gemäß § 14 AZG (BGBl. I Nr. 46/97) wird zugelassen, dass die Gesamtwochenarbeitszeit (also auch einschließlich der Arbeitsbereitschaft) der Lenker durch die Vereinbarung von weiteren Überstunden auf bis zu 60 Stunden in der Woche ausgedehnt werden kann.

*) in der vorliegenden nicht hinterlegten Textfassung sind alle KV-Änderungen seit 1994 eingearbeitet

1995 **a)** Für Lenker von Kraftfahrzeugen im Sinne von § 16 Abs. 3 Zif. 1 AZG darf die Einsatzzeit auf 14 Stunden täglich verlängert werden. Befinden sich 2 Lenker im Fahrzeug, darf die Einsatzzeit bis zu 16 Stunden täglich betragen.

1995 **b)** Für die Lenker von KFZ, im Sinne des § 15a Abs. 1 Zif. 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.

1997 Gemäß § 22b ARG (BGBl. Nr. 446/94) wird zugelassen, dass die wöchentliche Ruhezeit außerhalb des Standortes oder des Heimatortes des Lenkers auf bis zu 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden kann. Jede Verkürzung ist durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betreffende Woche folgende dritte Woche zu nehmen ist. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit zu gewähren, und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers.

1995 **c)** Durch Betriebsvereinbarung bzw., wenn kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung kann zugelassen werden, dass die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten 9 Stunden nicht überschreiten darf. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

1997 Gemäß § 14a AZG (BGBl. I Nr. 46/97) kann die wöchentliche Lenkzeit bis auf 56 Stunden in der Woche verlängert werden.

1995 **d)** 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 **e)** 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 10 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 a Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer 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, soferne 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.
Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit im Sinne des § 4A Ziffer 8 um höchstens 3 Stunden pro Woche verlängert werden.
Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierten Einarbeitungsstunden die entsprechende Überstundenvergütung.
Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des § 4A unberührt.

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.

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
2010 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 Ziffer 1 des Kollektivvertrages.
Ziffer 1a bleibt zusätzlich anwendbar.

3.2 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung
Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis höchstens 52 Wochen (1 Jahr) 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 Ziffer 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 Ziff. 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 52 Wochen (1 Jahr) 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 aufgrund 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.

Durch Einarbeiten darf eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten 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.

Gemäß § 4a Abs. 4 AZG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als drei Schichten bis zu 56 Stunden betragen.

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 2 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 ehest möglich 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. Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %.
Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund 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 Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 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 aufgrund 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 20.00 bis 22.00 Uhr möglich; für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%; eine allfällige Schichtzulage entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 1995.

9. Günstigkeitsklausel

9.1 Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Artikels über die Neuregelung der Arbeitszeit vom 7.5.1992 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.

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

§ 4 B Altersteilzeit

2001

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

2. 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.

3. 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 das Überstundenpauschale abgegoltene Arbeitszeit überschritten wird.

4. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 6 bis 20 Uhr geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent entlohnt. Für zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

5. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Arbeitgeber kann, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, die Wochenend- und Feiertagsruhe im Rahmen des Arbeitsruhegesetzes - ARG - (BGBl. Nr. 144/1983) und der Arbeitsruhegesetzverordnung (BGBl. Nr. 149/1984) in der jeweils geltenden Fassung verschieben.

6. Arbeit an Sonntagen wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.

7. 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) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes - ARG - BGBl. Nr. 144/83 in seiner geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche 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.

8. 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.

9. Bei regelmäßiger Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Arbeitnehmer einen Zuschlag von 25 Prozent je Arbeitsstunde. Im zweischichtigen Betrieb gebührt ein solcher Zuschlag nur für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

10. 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.

11. Die Grundlage für die Berechnung der hier genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn einschließlich eines etwaigen Leistungszuschlages. Bei Akkordarbeitern ist der Durchschnittsverdienst der letzten abgerechneten 13 Wochen zugrunde zu legen.

12. 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 geringer Beschäftigung kann die Arbeitszeit nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis auf 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. Der Lohn wird nur für die vereinbarte Kurzarbeit bezahlt. Bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragspartner kann die Arbeitszeit auf weniger als 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 6 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 der §§ 96 Abs. 1 Z. 4 und 100 des ArbVG.

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 Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes begründet 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.

5. Tritt durch Umstände, die nicht auf Seiten des Akkordarbeiters liegen (Mangel 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 10prozentiger 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. Ständige Akkordarbeiter (das sind Arbeitnehmer, die in den letzten 3 Monaten überwiegend im Akkord gearbeitet haben) erhalten, wenn sie vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden müssen, bis zur Höchstdauer von 4 Wochen den Akkorddurchschnittsverdienst ihrer letzten Abrechnungsperiode. Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitnehmer, die nicht ständig im Akkord arbeiten.

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

§ 8 Heimarbeit

1. Die Bestimmungen des Heimarbeitergesetzes in der jeweils gültigen Fassung sind zu beachten.

2. Die Rahmenbestimmungen dieses Kollektivvertrages finden lediglich auf jene Heimarbeiter Anwendung, die als gewerbliche Hilfsarbeiter im Sinne der Gewerbeordnung anzusehen sind. Als solche gelten Heimarbeiter dann, wenn sie bei einem Gewerbeinhaber gegen Stücklohn in regelmäßiger Beschäftigung stehen, weder befugt noch unbefugt ein eigenes Gewerbe betreiben und zur Herstellung der Erzeugnisse lediglich ihre eigene Arbeitskraft einsetzen.

3. Die Bestimmungen der Lohnordnung finden auch auf alle übrigen Heimarbeiter Anwendung.

4. Die Stücklöhne für Heimarbeiter sind im Betrieb in sinngemäßer Anwendung des § 7 des Kollektivvertrages zu errechnen. Die im § 7 vorgesehene Garantie eines bestimmten Stundenlohnes, Akkorddurchschnittsverdienstes oder Überverdienstes findet auf Heimarbeiter keine Anwendung. Auf die so errechneten Stücklöhne kommt ein Zuschlag von 10 Prozent zur Abgeltung der Regieauslagen (Beleuchtung, Beheizung usw.). Dieser Zuschlag erhöht sich auf 20 Prozent, wenn der Heimarbeiter Maschinen beistellt.

5. Kommt eine Einigung über den Stücklohn nicht zustande, so können beide Teile die Festsetzung des Stücklohnes bei einer Schiedsstelle beantragen. Diese Schiedsstelle wird bei jeder zuständigen Landeskammer errichtet und besteht paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die näheren Bestimmungen über Zusammensetzung und Geschäftsführung der Schiedsstellen werden durch eine Sondervereinbarung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen festgelegt. Die Schiedsstelle hat zunächst eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Heimarbeiter anzubahnen. Falls dies nicht gelingt, hat die Schiedsstelle einen Schiedsspruch zu fällen. Der Schiedsspruch ist für beide Teile verbindlich, sofern sie nicht binnen 3 Tagen eine gegenteilige Erklärung abgeben.

6. Die Bestimmungen der Ziffer 5 finden auch Anwendung, wenn bei der Schiedsstelle eine Anzeige wegen Unterentlohnung einlangt.

§ 9 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 Arbeitgebers oder seines Beauftragten über eine halbe Stunde, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

1a. 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 aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

1999 **2.** Bei der Lohnauszahlung 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, sowie die Zahl der in diesem Zeitraum erworbenen bzw. ausgeglichenen Einarbeitungsstunden, Zeitausgleichstunden und Zeitzuschläge.

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. Steuerliche Begünstigungen für vom Arbeitnehmer entrichtete Beiträge für die freiwillige Mitgliedschaft bei Berufsverbänden, für Beiträge an gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgesellschaften und für sonstige Bezüge hat der Arbeitgeber, soweit es ihm möglich ist, über Verlangen des Arbeitnehmers durch Aufrollen der Lohnsteuer zu berücksichtigen, wenn die gesetzlichen Bestimmungen dies zulassen.

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 entspricht, seine volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

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.

§ 9 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

§ 10 Werkzeugentschädigung – entfällt mit 01.05.2012

§ 11 Stör- (Außerhaus-)Zulage

1. Bei Arbeiten außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes bis zu 10 km kürzester Wegstrecke vom ständigen Arbeitsplatz - in den Städten Wien, Graz und Linz innerhalb der Stadtgrenze - erhält der Arbeitnehmer eine Stör-(Außerhaus-)Zulage von 9,5 Prozent; Lehrlinge erhalten S 15,-- (€ 1,09) je Stunde.

2. Ausgenommen hievon sind Arbeiten in zum Betrieb gehörigen Arbeitsstätten (Holzplatz, Maschinenhaus u.ä.) innerhalb einer Entfernung von 3 km vom ständigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers, sofern er zur Einnahme des Mittagessens dahin zurückkehren kann.

3. Für Arbeiten außerhalb der 10-km-Zone (in Wien, Graz und Linz außerhalb der Stadtgrenze) erhält der Arbeitnehmer, wenn diese Arbeiten auch nur einen Tag dauern, einen Zuschlag von 31,8 Prozent, in Kurorten laut Kurorteliste einen Zuschlag von 45,4 Prozent auf seinen Stundenlohn nebst Beistellung einer Schlafstelle; Lehrlinge erhalten S 15,-- (€ 1,09) je Stunde nebst Beistellung einer Schlafstelle.

4. Das gleiche gilt auch innerhalb der 10-km-Zone, wenn der Arbeitnehmer gezwungen ist, außerhalb seines Wohnortes zu übernachten.

5. Geschäftsdiener, Boten, Kraftfahrer und Beifahrer erhalten keine Stör-(Außerhaus-)Zulage; Kraftfahrer und Beifahrer erhalten jedoch eine Stör-(Außerhaus-)Zulage in jenen Fällen, in denen sie Montagearbeiten durchführen.

2001 **6.** Lenker und Beifahrer werden als Abgeltung für den erhöhten Lebensaufwand bei Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) Tages- und Nächtigungsgelder gewährt. Das Tagesgeld beträgt € 20,93 pro Tag. Dauert die Abwesenheit vom Dienstort mehr als drei Stunden, gebührt für jede angefangene Stunde 1/12 des Tagesgeldes; bis drei Stunden Abwesenheit vom Dienstort gebührt kein Tagesgeld. Im Fall einer Nächtigung gebührt ein Nächtigungsgeld von € 14,53. Sofern dem Dienstnehmer eine entsprechend ausgestattete Schlafkabine nicht zur Verfügung steht, werden die tatsächlichen, durch Rechnung nachgewiesen Kosten vergütet.

§ 12 Wegzeiten

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bezahlung der Wegzeit vom ständigen Arbeitsplatz zur Arbeitsstelle vor und nach Schluss der Arbeitszeit nach dem einfachen Stundenlohn, wenn die Arbeitsstelle vom ständigen Arbeitsplatz mehr als 2,5 km Wegstrecke entfernt ist.

2. Die Wegzeit kann durch Bezahlung der Fahrtspesen oder durch Beistellung einer Fahrgelegenheit entsprechend herabgemindert werden.

§ 13 Urlaub

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des **Urlaubsgesetzes 1977** (BGBl. Nr. 390/76), in der geltenden Fassung.

2. Kriegsversehrte Arbeitnehmer mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit ab 50 Prozent erhalten zu dem im **Urlaubsgesetz 1977** festgelegten Urlaubsausmaß zusätzlich 3 bezahlte Urlaubstage.

3. Für das Parkettbodenlegergewerbe gelten die jeweiligen Bestimmungen des **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes.** Für die Betriebe der holzverarbeitenden Industrie in Wien, Niederösterreich und Burgenland gilt zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz das Zusatzübereinkommen vom 29. September 1969 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 14 Urlaubszuschuss

1. Die Bestimmung gilt für die dem Urlaubsgesetz 1977 unterliegenden Arbeitnehmer.

2. Alle Arbeitnehmer (Lehrlinge) erhalten einmal in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz 1977 gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

1999 **3.** Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4 Wochenlöhne. Ab 1.1.2001 beträgt der Urlaubszuschuss 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.

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

6. Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

7. 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 Fall ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit der Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

8. 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.

9. 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.

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

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

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

§ 15 Weihnachtsremuneration

1. Am ersten Arbeitstag im Dezember ist allen in den Betrieben Beschäftigten eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen.

1999 **2.** Diese beträgt für Arbeitnehmer, die mindestens 1 Jahr ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind, 4 Wochenlöhne**.** Ab 1.1.2000 beträgt die Weihnachtsremuneration 4,33 Wochenlöhne.

3. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. 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 § 82 a GewO vorzeitig austritt.

6. Bestehen in den Betrieben bereits höhere Weihnachtsremunerationen, so können sie von der Firmenleitung auf die kollektivvertragliche Weihnachtsremuneration angerechnet werden.

§ 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.

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

1995 **3.** Wird keine Probezeit vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von **zwei** Wochen jeweils zum Ende der Arbeitswoche aufgelöst werden. Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf **drei** Wochen, nach fünfjähriger Beschäftigung auf **vier** Wochen, nach zehnjähriger **2003** Beschäftigung auf **fünf** Wochen und nach fünfzehnjähriger Beschäftigung auf **sieben** Wochen und nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigung auf **neun** Wochen.

4. 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 der Ziffer 5 gewahrt.

2003 **5.** 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.

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

2005 **7.** 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

I. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz unterliegen:

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/1979). Ergänzend gilt:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses und der Bemessung des Ausmaßes des Abfertigungsanspruches sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Arbeitsverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (ausgenommen lit.h), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Vordienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde, bleiben unberücksichtigt.

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

II. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer (Parkettleger), die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG - unterliegen:

Für die Betriebe und Betriebsabteilungen, deren Inhaber Mitglieder des Fachverbandes der holzverarbeitenden Industrie Österreichs sind und dem BUAG unterliegen **(Parkettlegerbetriebe)**, gilt der Zusatzkollektivvertrag vom 6.5.1988, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der holzverarbeitenden Industrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits (siehe Anhang II, Seite 22).

III. Wechsel ins System „Abfertigung Neu“

2003

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 vier Wochen im Betrieb erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig 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 8 Wochen.

2. Ausgefallene Arbeitsstunden, die auf Grund des Kollektivvertrages entgeltspflichtig sind oder wären, sind bei der Karenzfrist mitzurechnen. 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 Krankenstand 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 Krankengeld 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 drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes, bei Todesfällen der Eltern (Stief- oder Pflegeeltern), des Ehegatten (Lebensgefährten) und der Kinder (Stief- oder Pflegekinder).

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei eigener Eheschließung.

3. 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, Eltern von LebensgefährtInnen, wenn die Lebensgemeinschaft bereits länger als sechs Monate bestanden hat und die Partner im gemeinsamen Haushalt leben.
b) Zur Teilnahme an der Beerdigung sonstiger Familienmitglieder (ausgenommen die in Ziff. 1 genannten), die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten.
c) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin.
d) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt.
e) Bei Hochzeit der Kinder.

4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes bei Durchführung einer Gesundenuntersuchung gem. § 132 b ASVG für die erforderliche nachgewiesene Dauer dieser Untersuchung, höchstens jedoch für einen Tag innerhalb eines Kalenderjahres **(gilt nicht für das Bundesland Vorarlberg)*.**

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

* gemäß KV vom 22. Mai 1981 für Vorarlberg

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 oder sonstigen Behörden, bei Vorladung zur Musterung, 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.

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

7. 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 **8.** Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B einen Arbeitstag bezahlte Freizeit gewährt.

2013 **9.** 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 ähnlichem), 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 beiden darauffolgenden Arbeitstage.

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

3. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle u.ä.), 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.

§ 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 Ziffer 11 müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in der die den Anspruch begründenden Arbeiten geleistet wurden.

3. Ansprüche auf den vertraglichen Lohn (§ 5 Ziffer 11) müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 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

1. Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/74, in der jeweils geltende Fassung.

2. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch das Arbeitsverfassungsgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. § 39 Abs. 3 und § 115 Abs. 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

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

§ 21 Lohnordnung

Die Lohnordnung bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages und ist im Anhang zu diesem Kollektivvertrag enthalten.

§ 22 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.

§ 23 Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragschließenden Arbeitgeberorganisation geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen

a) der Kollektivvertrag für alle Betriebe der Faser- und Spanplattenindustrie Österreichs vom 27. April 1983 in der jeweils geltenden Fassung,

b) der Kollektivvertrag für alle schilfverarbeitenden Betriebe im Burgenland vom 29. Juli 1982 in der jeweils geltenden Fassung,

c) das Zusatzübereinkommen zum Kollektivvertrag für die holzverarbeitende Industrie Österreichs für die Firma Guido Rütgers KG vom 28. Mai 1982 in der jeweils geltenden Fassung,

d) das Zusatzübereinkommen vom 29. September 1969 für die holzverarbeitende Industrie und das holzverarbeitende Gewerbe Österreichs, betreffend Zuschlag zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz für die Betriebe der holzverarbeitenden Industrie in Wien, Niederösterreich und Burgenland in der jeweils geltenden Fassung,

e) das Zusatzübereinkommen zum Kollektivvertrag für die holzverarbeitende Industrie Österreichs für die Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der holzverarbeitenden Industrie in Wien, Niederösterreich und Burgenland - Pos. 38 - 45 auch für Oberösterreich und Salzburg - betreffend Akkordlöhne für

Fußbodenlegearbeiten vom 25. Mai 1977 in der jeweils geltenden Fassung,

f) das Zusatzübereinkommen zum Kollektivvertrag für die holzverarbeitende Industrie und das holzverarbeitende Gewerbe Österreichs, für die Betriebe der holzverarbeitenden Industrie in der Steiermark, betreffend Fußbodenlegearten, vom 29. Juni 1981 in der jeweils geltenden Fassung,

g) Kollektivvertrag vom 6.5.1988 betreffend Betriebe und Betriebsabteilungen, deren Inhaber Mitglieder des Fachverbandes der holzverarbeitenden Industrie Österreichs sind und dem Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen (Parkettlegerbetrieb, Anhang II).

2. Bestehende, für Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

Wien, am 1. Mai 1994

Fachverband der holzverarbeitenden Industrie

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz

A N H A N G I

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) ***H o l z v e r a r b e i t e n d e I n d u s t r i e***

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) ***S ä g e i n d u s t r i e***

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

A N H A N G II

LOHNORDNUNG

Gemeinsame Bestimmungen für alle Bundesländer

A. L o h n g r u p p e n [1*)]

I. Spezialfacharbeiter
sind jene Facharbeiter, deren Kenntnisse und Fähigkeiten merklich über denen der Facharbeiter der Lohngruppe II liegen und die aus diesem Grunde als besonders qualifizierte Arbeiter verwendet werden.

II. Facharbeiter nach dem 3. Jahr nach der Auslehre
sind Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung, welche 3 Jahre Praxis nachweisen können. Von der Erbringung dieses Nachweises sind Arbeiter ausgenommen, die zur Wehrdienstleistung herangezogen waren.

III. Facharbeiter nach dem 1. Jahr nach der Auslehre
Sinngemäß wie II., mit einem Jahr Praxis, wobei Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Zivildienstes oder Karenzurlaubes nach dem Mutterschutz- bzw. Elternkarenzurlaubsgesetz nicht angerechnet werden.

IV. Facharbeiter im 1. Jahr nach der Auslehre
Sinngemäß wie II., ohne Nachweis einer Praxis.

V. Hilfsarbeiter

VI. Portiere und Nachtwächter (entfällt ab 01.05.2013)

Selbständige Maschinenarbeiter
Das sind Arbeitnehmer, die nachweisbar ein Jahr an Holzbearbeitungsmaschinen beschäftigt waren und die Schneidewerkzeuge schleifen und einsetzen, die Maschinen einstellen, instand halten, kleine Fehler beheben und in angemessener Zeit nach fachlichen Regeln die an den Maschinen vorkommenden Arbeiten selbständig ausführen können, werden je nach Qualifikation in die Lohngruppe I. bis III. eingestuft.

Für Maschinenarbeiter findet die Zeitfestsetzung der Kategorie II. und III. keine Anwendung.

Lehrlinge:
Lehrlinge im 1. Lehrjahr
Lehrlinge im 2. Lehrjahr
Lehrlinge im 3. Lehrjahr
Lehrlinge im 4. Lehrjahr

Kleiderpauschale für Lehrlinge:
Soweit in einzelnen Betrieben Lehrlingen eine Kleiderpauschale gewährt worden ist, bleibt diese weiterhin aufrecht.

B. L o h n s c h e m a
(Siehe Beilage)

C. W e r k z e u g e n t s c h ä d i g u n g, Z u l a g e n, K l e i d e r p a u s c h a l e

1. Werkzeugentschädigung für Wien, Niederösterreich und Burgenland:
Bauanschläger mit eigenem Werkzeug erhalten neben der Außerhauszulage eine Zulage für Werkzeugabnützung von 10 Prozent in der Stunde.

2. Leistungszulagen für Oberösterreich:
Leistungszulagen werden im Tischlergewerbe und in den fabriksmäßig betriebenen Tischlereien im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und dem Arbeitnehmer geregelt. Sie sind mit 20

*) ab 1.5.1996

Prozent begrenzt.

3. **Zulagen für Salzburg:**
   Vorarbeiter erhalten einen Zuschlag von 10 Prozent zum Lohn des Vollarbeiters der entsprechenden Gruppe.

Kleiderpauschale für Lehrlinge für Wien, Niederösterreich und Burgenland:
In Tischlereibetrieben erhalten Lehrlinge, wenn sie mehr als 3 Tage in der Woche außerhalb des Betriebes arbeiten, zu ihrer Lehrlingsentschädigung S 3,-- (€ 0,22) wöchentlich als Vergütung für Kleiderabnützung.

ANHANG III

2005

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 IV

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der holzverarbeitenden Industrie Österreichs** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter,** andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. **Fachlich:** Für alle Betriebe und Betriebsabteilungen, deren Inhaber Mitglieder des **Fachverbandes der holzverarbeitenden Industrie Österreichs** sind **und dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen (Parkettlegerbetriebe).**
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, die dem BUAG unterliegen, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlingen.

§ 2 Abfertigung

Der **Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung** richten sich **nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes** (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

Aufgrund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1{,}34 \times 3{,}5 \times 52{,}18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt.

Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

Als Basis für die Berechnung des Monatsentgeltes im Sinne des § 13 d BUAG gilt der Spezialfacharbeiterlohn der Lohngruppe I des Kollektivvertrages für die holzverarbeitende Industrie Österreichs in der jeweils geltenden Fassung, zuzüglich eines Zuschlages ab 1.10.1987 von 25 % gemäß Art. V - Abs. 11 und ab 1.1.1990 zuzüglich eines Zuschlages von 20 % gemäß Abschnitt III - § 13 d, Abs. 2 - BUAG.

§ 3 Wirksamkeitsbeginn und Außerkrafttreten

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Kundmachung der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 221/1988, d. i. der 6. Mai 1988, in Kraft.
Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt für die in § 1 Ziff. 2 angeführten Parkettlegerbetriebe § 17 des Rahmenkollektivvertrages vom 20.3.1948 i.d. Fassung vom 11.5.1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der holzverarbeitenden Industrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, außer Kraft.

Wien, am 6. Mai 1988

Fachverband der holzverarbeitenden Industrie Österreichs

Komm.Rat Hanno **Weiss** — Fachverbandsvorsteher

Dr. Georg **Penka** — Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter

Abg.z.NR Josef **Hesoun** — Vorsitzender

Johann **Driemer** — Zentralsekretär

KOLLEKTIVVERTRAG über die FRAUENNACHTARBEIT in der holzverarbeitenden Industrie

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der holzverarbeitenden Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

Artikel I
Geltungsbereich

(1) Räumlich: Für das Gebiet Republik Österreich
(2) Fachlich: Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die dem Fachverband der holzverarbeitenden Industrie angehören. Bei Betrieben, die gleichzeitig auch nicht vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.
(3) Persönlich: Für alle ArbeiterInnen die in den unter (2) angeführten Betrieben beschäftigt sind.

Artikel II
Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Juli 1999 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann unter Einhaltung einer dreimonatiger Kündigungsfrist, mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines Kalendermonates jederzeit gekündigt werden.

Artikel III

(1) Gemäß § 4 c des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl.Nr. 237/1969 i.d.F. des BGBl.Nr. 5/1998 dürfen Frauen gleichermaßen wie Männer auch während der Nacht beschäftigt werden. Dies ist dann zulässig, wenn in einer Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit vorgesehen sind. Hiebei ist, nach Maßgabe des Abs. 2, soweit bei Inkrafttreten des Kollektivvertrages Dienstverhältnisse bereits aufrecht sind, bei denen erstmalig eine Tätigkeit in der Nacht aufgenommen wird, auf die Transportmöglichkeiten von und zum Betrieb Bedacht zu nehmen. Diese Maßnahmen müssen für die im betreffenden Betriebsteil in der Nacht ab 1. Oktober 1998 beschäftigten Frauen und Männer unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleich sein.

(2) Die folgenden Bestimmungen gelten nur für jene Betriebsteile, für die ab dem 1.Oktober 1998 Frauennachtarbeit eingeführt wird.

a) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden und ihnen daraus keine sonstigen Nachteile im Arbeitsverhältnis erwachsen.

b) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

- bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung
- bei unbedingt notwendigen Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren: Diese Begründung kann nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, steht dem Arbeitnehmer die Möglichkeit des berechtigten vorzeitigen Austritte s offen.

c) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit - allenfalls nach zumutbarer Umschulung - verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

d) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben wollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer dieser Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen unter Anwendung der Verordnung zu § 51 ASCHG, BGBl. Nr. II/27/1997, ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Wien, 21. Juni 1999

FACHVERBAND DER HOLZVERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Fachverbandsvorsteher:
Dr. Erich **WIESNER**

Geschäftsführer:
Dr. Claudius **KOLLMANN**

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT BAU - HOLZ

Bundesvorsitzender:
LAbg. Johann **DRIEMER**

Bundessekretär:
Anton **KORNTHEUER**