Kollektivvertrag Musikinstrumentenerzeuger, Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2018

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für **Österreichweit**

Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs in der für Musikinstrumentenerzeuger geltenden Fassung vom 1. Mai 2018

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Vertragspartner

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

§ 4 Arbeitszeit

§ 4a Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

§ 4b Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

§ 6 Kurzarbeit

§ 7 Akkordarbeit

§ 8 Heimarbeit

§ 9 Allgemeine Lohnbestimmungen

§ 9a Internatskosten

§ 9b Ausbildungsprämie

§ 9c Ausbildungskosten

§ 10 Werkzeugentschädigung

§ 11 Dienstreisevergütungen

§ 12 Wegzeiten

§ 13 Urlaub

§ 14 Urlaubszuschuss

§ 15 Weihnachtsremuneration

§ 16 Kündigungsfristen

§ 17 Abfertigung

§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

§ 19 Verwirkung von Ansprüchen

§ 20 Betriebsräte

§ 21 Lohnordnung

§ 22 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

§ 23 Schlussbestimmungen

Anhang I: Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger (Lohngruppen, Lohnschema)

---

§ 1 Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Kunsthandwerke einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich,

2. Fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger in der Bundesinnung der Kunsthandwerke

3. Persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer/innen genannt.

§ 3 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 2017 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 einer vierwöchigen 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 regelmäßige Wochenarbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen darf 40 Stunden nicht überschreiten. Sie soll in der Regel nicht weniger als auf 5 Tage aufgeteilt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat zu vereinbaren.

2. Die 40-stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.

Durch Reisezeiten kann die Tagesarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die/der Jugendliche in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis steht und das 16. Lebensjahr vollendet hat.

Reisezeit liegt vor, wenn die/der Jugendliche über Auftrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers vorübergehend ihren/seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten ihre/seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung erbracht wird.

3. Für Lenker/innen und Beifahrer/innen kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 10 Stunden je Woche vereinbart werden. Dies gilt auch für aktive Reisezeiten durch das angeordnete Lenken eines Kraftfahrzeuges.

4. 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/innen eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren.

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

§ 4a Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

1. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern/innen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann gemäß § 4 Abs. 3 AZG (Arbeitszeitgesetz) durch Betriebsvereinbarung bzw. wenn kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52 Wochen die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden.

2. Durch Einarbeitung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden je Woche verlängert werden. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen dürfen innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des 1. Durchrechnungszeitraumes nicht mehr als 80 Einarbeitungsstunden, innerhalb eines Monats nicht mehr als 20 Einarbeitungsstunden erworben werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden, bei einem längeren Einarbeitungszeitraum neun Stunden nicht überschreiten.

3. Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des/der Arbeitgebers/in, unverschuldete Entlassung, berechtigten vorzeitigen Austritt des/der Arbeitnehmers/in oder durch einvernehmliche Auflösung vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit, so gebührt für das nicht konsumierte Zeitguthaben die entsprechende Überstundenvergütung; in allen übrigen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt keine Überstundenvergütung.

4. Dem/der Arbeitnehmer/in ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Einarbeitungsstunden und der Stand des Einarbeitungsstunden-Kontos bekanntzugeben.

5. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Jugendlichen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die aus-fallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Werktage von höchstens sieben, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Einarbeitungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf höchstens 13 Wochen verlängert werden.

Bei einer solchen Verteilung der Arbeitszeit darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden und die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungs- bzw. Einarbeitungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.

§ 4b Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem/jeder Arbeitnehmer/in zu vereinbaren.

2. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Auf diese Weise dürfen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen nicht mehr als 130 Zeitguthabenstunden nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde zuschlagsfrei erworben werden.

Die über die ersten 130 Zeitguthabenstunden hinaus geleisteten Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen sind als Überstunden zu werten und mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen oder durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 abzugelten.

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen, Zuschläge) werden nach geleisteten Stunden abgerechnet.

Dienstreisevergütungen gemäß § 11 werden zum Fälligkeitszeitpunkt abgerechnet.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von drei Monaten durchzuführen. Ist der/die Arbeitnehmer/in zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner/ihrer Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die zuschlagsfreien Zeitguthaben als Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent abzugelten.

5. Bestehen bei Ende des Arbeitsverhältnisses zuschlagsfreie Zeitguthabenstunden, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des/der Arbeitnehmers/in, der Selbstkündigung des/der Arbeitnehmers/in und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen als Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent.

Eine Zeitschuld hat der/die Arbeitnehmer/in im Falle der Entlassung aus Verschulden des/der Arbeitnehmers/in, der Selbstkündigung des/der Arbeitnehmers/in und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Dem/der Arbeitnehmer/in ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des

Gutstundenkontos bekanntzugeben.

7. Die Vereinbarung gemäß Ziffer 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der

Normalarbeitszeit, muss jedem/jeder davon betroffenen Arbeitnehmer/in spätestens 1 Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekanntgegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern/innen eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekanntzugeben.

8. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) ist bei der Anwendung der Bandbreite die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Ziff. 1 und 2 auch für jugendliche Arbeitnehmer/innen und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens neun Stunden betragen.

§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

1. Als Überstunde gilt jede über die festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Auch bei Kurzarbeit ist als Überstunde nur jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 40-Stunden-Woche festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.

2. 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 Arbeitnehmern/innen, mit denen eine Überstundenpauschale vereinbart wird, findet eine gesonderte Vergütung der Überstunden erst dann statt, wenn die durch die Überstundenpauschale abgegoltene Arbeitszeit überschritten wird.

Die Überstundenpauschale muss die Grundstundenlöhne sowie die Zuschläge abgelten. Sind die geleisteten Überstunden nicht durch die Pauschale abgedeckt, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung der Mehrleistung, sofern der Arbeitgeber von den überschießenden Überstunden wusste oder diese zumindest duldete. Maßgeblich ist dabei die Anzahl der Überstunden im Kalenderjahresschnitt.

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/die Arbeitgeber/in kann, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, die Wochenend- und Feiertagsruhe im Rahmen des Arbeitsruhegesetzes - ARG (BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 144/1983) und der Arbeitsruhegesetzverordnung (BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 149/1984) in der jeweils geltenden Fassung - verschieben.

6. Jede 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. (Bundesgesetzblatt)Nr. 144/1983, in seiner geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche. Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem/der Arbeitnehmer/in für die Arbeit gebührt, die er/sie 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/der Arbeitnehmer/in 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/innen 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. 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.

§ 6 Kurzarbeit

Im Falle geringerer Beschäftigung kann die Arbeitszeit nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in 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 bis 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/die Akkordarbeiter/in bei durchschnittlicher Arbeitsleistung 20 Prozent über seinen/ihren Zeitlohn verdient.

Die Festlegung der Akkordsätze und der sonstigen Akkordbestimmungen erfolgt im Sinne der Bestimmungen der §§ 96 Abs. 1 Z. 4 und 100 des ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz).

2. Bei Gruppenakkord wird zur Errechnung des Akkordes der durchschnittliche Stundenlohn der beteiligten Arbeitnehmer/innen zur Grundlage genommen. Die Verteilung des Akkordüberverdienstes erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen Stundenlöhne der einzelnen Akkordarbeitern/innen. Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in 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/innen 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/die Arbeitnehmer/in nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine/ihre 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/der Akkordarbeiters/in liegen (Mangel an Maschinen, Werkzeugen usw.), eine Minderung des Akkordverdienstes ein, so wird dem/der Akkordarbeiter/in, wenn er/sie diese Mängel sofort nach ihrem Auftreten dem/der zuständigen Vorgesetzten meldet, der entgangene Akkordverdienst vergütet.

6. Alle Akkord- und Prämiensätze sowie sonstige Akkordbedingungen sind vor ihrem Inkrafttreten schriftlich niederzulegen.

7. Bei neuen, unerprobten Akkorden wird allen Akkordarbeitern/innen ein 10-prozentiger Überverdienst über den Stundenlohn garantiert, ansonsten nur der Stundenlohn.

8. Bei längerer Zeit andauernden Akkorden ist je Lohnabrechnungszeitraum eine angemessene Akontozahlung auf den Akkordüberverdienst zur Auszahlung zu bringen.

9. Ständige Akkordarbeiter/innen (das sind Arbeitnehmer/innen, 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/innen, die nicht ständig im Akkord arbeiten.

10. Jugendliche Arbeitnehmer/innen 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 Heimarbeitsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sind zu beachten.

2. Die Rahmenbestimmungen dieses Kollektivvertrages finden lediglich auf jene Heimarbeiter/innen Anwendung, die als gewerbliche Hilfsarbeiter/innen im Sinne der Gewerbeordnung anzusehen sind. Als solche gelten Heimarbeiter/innen dann, wenn sie bei einem/er Gewerbeinhaber/in 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/innen Anwendung.

4. Die Stücklöhne für Heimarbeiter/innen 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/innen 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/die Heimarbeiter/innen 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 Landesinnung errichtet und besteht paritätisch aus Vertretern/innen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen. Die näheren Bestimmungen über Zusammensetzung und Geschäftsführung der Schiedsstelle werden durch eine Sondervereinbarung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen festgelegt. Die Schiedsstelle hat zunächst eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Heimarbeiter/in 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 Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich.
Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt entweder durch Barauszahlung oder durch Überweisung auf ein Bankkonto des/der Arbeitnehmers/in.

2. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4a bzw. § 4b gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarungen bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

3. Die Auszahlung oder Überweisung aller Entgelte und Dienstreisevergütungen für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern/innen sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 des ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) kann eine Änderung vorgenommen werden.)

Fällt der 15. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

4. Bei der Lohnauszahlung ist jedem/jeder Arbeitnehmer/in 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.

5. Arbeitnehmer/innen 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.

6. Arbeitnehmer/innen, 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.

§ 9a Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler/innen der Berufsschule bestimmten Schüler/innenheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen, an das Internat zu überweisen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens ein Viertel seiner Lehrlingsentschädigung verbleibt.

§ 9b Ausbildungsprämie

Erhält der/die Arbeitgeber/in für einen Lehrling eine Förderung für ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen gemäß der "Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG", in der Fassung vom 27. Jänner 2011, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie. Die Prämie beträgt bei gutem Erfolg € 200,-- und bei ausgezeichnetem Erfolg € 250,--. Eine Änderung dieser Förderung für den/die Arbeitgeber/in gemäß obiger Richtlinie zu § 19c BAG führt zum Entfall der Prämie für den Lehrling ab diesem Zeitpunkt.

§ 9c Ausbildungskosten

Der/die Arbeitgeber/in hat die Kosten, die dem/der Arbeitnehmer/in für im betrieblichen Interesse absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz, BGBl. (Bundesgesetzblatt) I Nr. 153/2006, entstehen, zu tragen. Die Auswahl des konkreten Anbieters (Ausbildungseinheiten und ermächtigte Ausbildungsstätten) hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in zu erfolgen.

Die vom/von der Arbeitnehmer/in aufgewendete Zeit für den Besuch von Ausbildungseinheiten gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz, BGBl. (Bundesgesetzblatt) I Nr.153/2006, ist vom/von der Arbeitgeber/in nicht zu bezahlen. Diese Zeit stellt keine Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne, sondern Freizeit des/der Arbeitsnehmers/in dar.

Die im ersten Satz geregelten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) dar. Zwischen Arbeitgeber/in und Arbeit-nehmer/in kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) eine Rückerstattung vereinbart werden.

§ 10 Werkzeugentschädigung

1. Sämtliches Werkzeug ist vollständig und in brauchbarem Zustand in verschließbaren Werkzeugkästen vom/von der Arbeitgeber/in beizustellen. Für schuldhafte Verluste ist der/die Arbeitnehmer/in im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen haftbar.

2. Soweit in Ausnahmefällen Arbeitnehmer/innen auf Verlangen des/der Arbeitgebers/in ihr Werkzeug selbst beistellen, ist durch Vereinbarung eine angemessene Entschädigung festzusetzen.

§ 11 Dienstreisevergütungen

I. Taggeld

1. Dem/der Arbeitnehmer/in gebührt für Außerhausarbeiten ein Taggeld nach Maßgabe der folgenden Bedingungen:

Eine Außerhausarbeit liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in zur Ausführung eines ihm/ihr erteilten Auftrages an eine Arbeitsstelle (ausgenommen hiervon sind Arbeiten in zum Betrieb gehörigen Arbeitsstätten innerhalb einer Entfernung von 20 km vom ständigen Arbeitsplatz des/der Arbeitnehmers/in) entsendet wird, um Montagetätigkeiten sowie alle damit verbundenen Nebentätigkeiten durchzuführen.

Die Außerhausarbeit beginnt,

- wenn sie vom ständigen Arbeitsplatz des/der Arbeitnehmers/in aus angetreten wird, mit dem Verlassen des ständigen Arbeitsplatzes, bzw.
- wenn sie vom Wohnort (Wohnung) des/der Arbeitnehmers/in aus angetreten wird, mit dem reisenotwendigen Verlassen des Wohnortes (Wohnung).

Sie endet mit der Rückkehr zum ständigen Arbeitsplatz bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in den Wohnort (Wohnung).

Als ständiger Arbeitsplatz kommt, je nach den tatsächlichen Verhältnissen im Betrieb, nur der Standort des Betriebes, die Betriebsstätte, das Werksgelände, das Lager, das Büro, der Ort an dem Vorbereitungs- oder Abschlussarbeiten verrichtet oder dienstliche Obliegenheiten angeordnet werden, in Betracht.

Bei Arbeitnehmer/innen, die ihre Außerhausarbeit vom Wohnort aus antreten, tritt an die Stelle des ständigen Arbeitsplatzes der Wohnort (Wohnung, gewöhnlicher Aufenthalt).

Ob die Außerhausarbeit vom Wohnort (Wohnung, gewöhnlicher Aufenthalt) oder vom ständigen Arbeitsplatz aus anzutreten ist, bzw. ob sie mit der Rückkehr zum ständigen Arbeitsplatz oder mit der reisenotwendigen Rückkehr in den Wohnort (Wohnung, gewöhnlicher Aufenthalt) zu beenden ist, legt im Einzelfall der/ die Arbeitgeber/in fest.

Taggelder im Sinne nachstehender Bestimmungen gelten jeweils – mit Ausnahme der Z 3 2. und 3. Satz – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

2. Bei Außerhausarbeiten gebührt bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden – ausschließlich unbezahlter Pausen – ein Taggeld in der Höhe von € 2,10 je angefangener Stunde.

Mittels Betriebsvereinbarung kann ein höherer Wert vereinbart werden, welcher an Stelle des kollektivvertraglich festgelegten Wertes tritt.

3. Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes eine Nächtigung außerhalb des Wohnortes (Wohnung) des/der Arbeitnehmers/in erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich ein Taggeld in der Höhe von € 26,40.

Ein Taggeld ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 26,40 wenn die Abreise vom ständigen Arbeitsplatz fahrplanmäßig vor 12 Uhr, ein Taggeld von € 19,80 wenn die Abreise ab 12 Uhr erfolgt.

Für den Tag der Rückreise wird ein Taggeld von € 19,80 bezahlt, wenn der/die Arbeitnehmer/in am ständigen Arbeitsplatz fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, ein Taggeld von € 26,40 wenn die Ankunft ab 17 Uhr erfolgt.

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Werden die Kosten für Mittagessen und/oder Abendessen durch den/die Arbeitgeber/in übernommen, wird das Taggeld pro bezahltem Essen um € 13,20 gekürzt. Eine Kürzung unter Null ist nicht vorzunehmen.

II. Nächtigungsgeld

1. Für den Fall, dass der/die Arbeitgeber/in keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, erhalten die Arbeitnehmer/innen unter den Voraussetzungen des Abschnittes I Z 3 erster Satz ein Übernachtungsgeld von € 15,00 je Kalendertag, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.

2. Ist der/die Arbeitnehmer/in nicht in der Lage, um diesen Betrag eine zeitgemäße Unterkunft zu finden, werden die tatsächlich erforderlichen Übernächtigungskosten gegen Beleg vergütet. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.

§ 12 Wegzeiten

1. Der/die Arbeitnehmer/in 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

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

§ 14 Urlaubszuschuss

1. Die Bestimmung gilt für die dem Urlaubsgesetz 1977 (BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 390/1976) in der geltenden Fassung unterliegenden Arbeitnehmer/innen.

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

3. Dieser Urlaubszuschuss beträgt:

- bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr 3,5 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingsentschädigungen);
- nach einer Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr 4,33 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingsentschädigungen).

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/der Arbeitnehmer/in) 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.

8. Arbeitnehmer/innen (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 Urlaubes oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

9. Arbeitnehmer/innen (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis während des Kalenderjahres vor Erhalt des Urlaubszuschusses (durch Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in, durch Selbstkündigung durch den/die Arbeitnehmer/in 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/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO (Gewerbeordnung) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (Gewerbeordnung) vorzeitig austritt.

10. Arbeitnehmer/innen (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 - zurückzubezahlen.

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.

13. Für entgeltfreie Zeiten gebührt kein Urlaubszuschuss.

14. Arbeitnehmern/innen, die bei derselben Firma ihr Dienstverhältnis wieder beginnen und nicht mehr als 100 Tage unterbrochen haben, sind die vorher bei derselben Firma erworbenen Beschäftigungszeiten auf die für das Ausmaß der Sonderzahlung maßgebenden Dienstzeiten anzurechnen, sofern das Dienstverhältnis nicht gemäß § 82 GewO (Gewerbeordnung) (ausgenommen lit. h) oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wurde.

§ 15 Weihnachtsremuneration

1. Mit der Novemberlohnauszahlung ist allen in den Betrieben Beschäftigten eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen.

2. Diese beträgt:

a. für die **Mitgliedsbetriebe der Fachvertretung der Musikinstrumentenerzeuger in Vorarlberg**:

- bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren 3,5 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingsentschädigungen);
- nach einer Betriebszugehörigkeit von vollen 5 Jahren 4,33 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingsentschädigungen).

b. für die **Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger für das ganze Bundesgebiet (ausgenommen Vorarlberg)**:

- bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Jahren 2 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingsentschädigungen);
- bei einer Betriebszugehörigkeit nach 3 vollen Jahren bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 10 vollen Jahren 3 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingsentschädigungen);
- nach einer Betriebszugehörigkeit von vollen 10 Jahren 4,33 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingsentschädigungen).

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/innen, 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/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO (Gewerbeordnung) (ausgenommen lit. h) nachgewiesenermaßen aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (Gewerbeordnung) vorzeitig austritt.

6. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - dort wo keiner besteht mit dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in - kann auch eine andere Auszahlungsmodalität vereinbart werden. Die Weihnachtsremuneration ist aber bis spätestens 31. März des folgenden Jahres, bei einer früheren Lösung des Dienstverhältnisses spätestens mit Ende desselben fällig.

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

8. Für entgeltfreie Zeiten gebührt keine Weihnachtsremuneration.

9. Arbeitnehmern/innen, die bei derselben Firma ihr Dienstverhältnis wieder beginnen und nicht mehr als 100 Tage unterbrochen haben, sind die vorher bei derselben Firma erworbenen Beschäftigungszeiten auf die für das Ausmaß der Sonderzahlung maßgebenden Dienstzeiten anzurechnen, sofern das Dienstverhältnis nicht gemäß § 82 GewO (Gewerbeordnung) (ausgenommen lit. h) oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wurde.

§ 16 Kündigungsfristen

1. Bei Einstellung des/der Arbeitnehmers/in 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 drei Monate ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

3. Wird eine Probezeit nicht 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 Arbeitswoche aufgelöst werden. Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Wochen, nach fünfjähriger Beschäftigung auf drei Wochen, nach neunjähriger Beschäftigung auf sechs Wochen und nach

zweiundzwanzigjähriger Beschäftigung auf neun Wochen.

4. Wird ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so bedarf es keiner Kündigung. Dem/der Arbeitnehmer/in bleibt jedoch in der letzten Arbeitswoche der Anspruch auf die notwendige Freizeit im Sinne der Ziffer 5 gewahrt.

5. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist dem/der Arbeitnehmer/in 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/der Arbeitnehmers/in durch den/die Arbeitgeber/in ist der Betriebsrat gemäß §§ 105 bzw. 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.

7. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl. (Bundesgesetzblatt) I Nr. 103/2001), längstens jedoch bis zum 30 Monat.

§ 17 Abfertigung

1. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 107/1979) idgF.

Ergänzend gilt:
Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses und der Bemessung des Ausmaßes des Abfertigungsanspruches sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses bei demselben/derselben Arbeitgeber/in, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Die Zusammenrechnung von Zeiten eines Arbeitsverhältnisses bei demselben/derselben Arbeitgeber/in erfolgt nur für Unterbrechungen, die ab dem 1. Mai 2017 oder später begonnen haben.

Nicht anzurechnen sind Zeiten von Arbeitsverhältnissen, die durch Entlassung im Sinne des § 82 GewO (Gewerbeordnung) (ausgenommen lit. h) oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wurden, sowie Zeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde.

2. Wechsel ins System "Abfertigung Neu"
Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), ist der/die Arbeitnehmer/in 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 (Arbeitsverfassungsgesetz) (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz)) bestimmt ist.

§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

Der Entgeltanspruch bei Erkrankung und Arbeitsunfall ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 399/1974) in der jeweils geltenden Fassung geregelt und anzuwenden.

B. Aus anderen, die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffenden Gründen

1. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen der Eltern (Stief- oder Pflegeeltern), des/der Ehegatten/in (Lebensgefährten/in) bzw. des/der eingetragenen Partners/in im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz) und der Kinder (Stief- oder Pflegekinder).

2. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf 2 freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz).

3. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern,

b) zur Teilnahme an der Beerdigung sonstiger Familienmitglieder (ausgenommen die in Ziffer 1 genannten), die mit ihm/ihr im gemeinsamen Haushalt lebten,

c) bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin bzw. der eingetragenen Partnerin.

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.

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

a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer Behandlung sowie bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung gemäß § 132 lit. b ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz)), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zu einer Gesamtdauer von 40 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/die Arbeitnehmer/in nicht als Beschuldigter/e oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

c) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem/der Arbeitgeber/in erfolgt.

d) Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung, wenn diese in die Arbeitszeit fällt, gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit; maximal ein Arbeitstag.

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

6. Der/die Arbeitnehmer/in hat rechtzeitig beim/bei der Arbeitgeber/in oder dessen/ deren Stellvertreter/in um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.

C. Aus Gründen, die nicht die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffen

1. Ist der/die Arbeitnehmer/in zur Leistung der Dienste bereit, so behält er/sie bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen (Maschinenschaden und ähnlichem), auch wenn er/sie 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/die Arbeitgeber/in die Anwesenheit im Betrieb an, dann gebührt der volle Lohn.

3. Der/die Arbeitnehmer/in 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/die Arbeitgeber/in.

§ 19 Verwirkung von Ansprüchen

1. Der/die Arbeitnehmer/in ist zu sofortiger Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der/die Arbeitnehmer/in dies unverzüglich dem/der 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/bei der Arbeitgeber/in 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. (Bundesgesetzblatt) Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Arbeitsausfälle, die durch eine Betriebsversammlung im Sinne des § 47 des Arbeitsverfassungsgesetzes entstehen, werden den Arbeitnehmern/innen bis zu einem Höchstausmaß von 2,0 Stunden einmal im Kalenderjahr bezahlt.

§ 21 Lohnordnung

Die Lohnordnung bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages und ist im Anhang I zu diesem Vertrag 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/innen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen 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 Arbeitgeberorganisationen geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

2. Bestehende, für die Arbeitnehmer/innen günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

Wien, am 3.4. 2017

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Komm.Rat Hans Joachim Pinter

Bundesinnungsmeister

Mag. Erwin Czesany

Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz

Abg.z.NR Josef Muchitsch

Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner

Bundesgeschäftsführer

Anhang 1 – Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger

Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Kunsthandwerke einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

Artikel I – Geltungsbereich

1. Räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger in der Bundesinnung der Kunsthandwerke

3. Persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der gewerblichen Lehrlinge.

Artikel II – Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger

Die letztgültigen kollektivvertraglichen Stundenlöhne und die Lehrlingsentschädigungssätze werden ab 1. Mai 2018 erhöht und im Artikel II B neu festgesetzt.

A. Lohngruppen

einschließlich zusätzlicher Bestimmungen zu der Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger.

Lohngruppen:

I.	**Spezialfacharbeiter/in nach dem 3. Jahr nach der Auslehre** sind jene Facharbeiter/innen, deren Kenntnisse und Fähigkeiten merklich über denen der Facharbeiter/innen der Lohngruppe II liegen und die aus diesem Grunde als besonders qualifizierte Arbeiter/innen verwendet werden, mit 3 Jahren Praxis.
II.	**Facharbeiter/in nach dem 2. Jahr nach der Auslehre** sind Facharbeiter/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung, welche 2 Jahre Praxis nachweisen können.
III.	**Facharbeiter/innen nach dem 1. Jahr nach der Auslehre** Sinngemäß wie II, mit 1 Jahr Praxis.
IV.	**Facharbeiter/innen im 1. Jahr nach der Auslehre** Sinngemäß wie II, ohne Nachweis einer Praxis.
V.	**Hilfsarbeiter/innen, Portiere/innen und Nachtwächter/innen**

Zusätzliche Bestimmungen zu der Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger:

1. Lehrlinge - Kleiderpauschale

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

2. Praktikanten/innen

a) Pflichtpraktikanten/innen

Pflichtpraktikanten/innen sind Schüler/innen und Studenten/innen, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten müssen.
Bei erstmaliger Beschäftigung im Ausmaß von 40 Wochenstunden als Pflichtpraktikant/in gebührt eine Vergütung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr pro Monat.
Bei Vorlage eines Nachweises für ein bereits absolviertes Pflichtpraktikum gebührt bei jeder weiteren Beschäftigung im Ausmaß von 40 Wochenstunden als Pflichtpraktikant/in eine Vergütung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr pro Monat.

b) Ferialarbeitnehmer/innen

Ferialarbeitnehmer/innen, sind Schüler/innen und Studenten/innen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums, ohne aufgrund einer schulrechtlichen oder studienrechtlichen Vorschrift dazu verpflichtet zu sein, während der Schul- bzw. Semesterferien vorübergehend beschäftigt werden.
Ferialarbeitnehmern/innen gebührt ein Lohn in Höhe von 65 % der Lohngruppe IV der jeweils geltenden Lohnordnung.

c) Unechte Volontäre

Unechte Volontäre sind Personen, die sich ausschließlich zum Zwecke der Erweiterung und Anwendung von meist theoretisch erworbenen Kenntnissen mit Arbeitsverpflichtung und mit Entgeltanspruch in einem Betrieb betätigen. Kennzeichnend für ein solches Volontariat ist, dass das Ausbildungsverhältnis überwiegend dem Volontär zugutekommt.

Es handelt sich sohin um Personen, die sich aufgrund ihrer schulischen Ausbildung in den Ferien in einem Betrieb betätigen oder nach der abgeschlossenen Ausbildung zwar theoretisch zur Ausübung des jeweiligen Berufes befähigt sind, jedoch ein praktisches Arbeitstraining und somit eine Erweiterung ihres erworbenen Wissens durch eine einschlägige Betätigung in einem Betrieb anstreben.
Sofern diese Umstände bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden sind, gebühren folgende Vergütungen für eine Beschäftigung:

Wird parallel zur Schulausbildung für Schüler von Schulen für Musikinstrumentenherstellung eine Beschäftigung im Ausmaß von 40 Wochenstunden für nicht länger als 2 Monate in einem Betrieb vereinbart, gebührt dafür eine Vergütung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr pro Monat.

Wird nach Abschluss der Schule mit Absolventen von Schulen für Musikinstrumentenherstellung eine Beschäftigung im Ausmaß von 40 Wochenstunden für nicht länger als ein halbes Jahr in einem Betrieb vereinbart, gebührt dafür eine Vergütung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr pro Monat.

B. Lohnschema

Kollektivvertragliche Stundenlöhne für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger:

Lohngruppen:	EURO 1.5.2018-30.4.2019
I.	11,53
II.	11,01
III.	10,02
IV.	9,70
V.	9,70

Kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigungssätze pro Monat:

	EURO 1.5.2018-30.4.2019
im 1. Lehrjahr	590,00
im 2. Lehrjahr	740,00
im 3. Lehrjahr	910,00
im 4. Lehrjahr	1020,00

C. Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung – "Parallelverschiebung"

Den Betrieben wird empfohlen, eine Erhöhung der tatsächlichen Stundenlöhne in Form einer Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung – "Parallelverschiebung" – durchzuführen.

D. Lohnerhöhung mit 1.5.2019

1. Die bis 30.4.2019 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1. Mai 2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,3 % zuzüglich der prozentuellen Veränderung des VPI 2015 im Vergleich zum Vorjahr erhöht, wobei der Berechnung die Veränderung der von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte für die Monate März 2018 bis einschließlich Februar 2019 im Durchschnitt zugrunde gelegt werden.

Die sich dadurch ergebenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festgesetzt. Die monatlichen Lehrlingsentschädigungssätze sind auf die nächsten 10 EURO aufzurunden.

2. Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung – **"Parallelverschiebung"**:
Die am 30.4.2019 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab 1.5.2019 erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zulagen aufrechtzuerhalten.

Die bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlich bezahlten Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden.

Sollte diese Erhöhung einem Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich sein, so hat bis 15.5.2019 eine Meldung an die Schiedskommission zu erfolgen, die durch Beilage von wirtschaftlichen Kennzahlen zu begründen ist. Die Schiedskommission entscheidet bis 30.6.2019 über die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Überzahlung.

Die Meldung hat nachweislich bis spätestens 15.5.2019; 23:59 Uhr an eine der folgenden Adressen zu erfolgen schiedskommission@gbh.at bzw. diekunsthandwerke@wko.at.

Artikel III – Akkorde, Prämien und Stücklöhne

Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2018 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,45 % erhöht.

Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten um den sich aus Artikel II D. ergebenden Prozentsatz erhöht.

Artikel IV – Schiedskommission

Für die Entscheidung über die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Überzahlung gemäß Artikel II Abschnitt D. wird eine Schiedskommission eingerichtet.

Diese besteht aus dem/der jeweiligen Bundesinnungsmeister/in, dem/der Vorsitzenden der Gewerkschaft Bau-Holz, den jeweiligen Geschäftsführern/innen sowie je zwei Ersatzmitgliedern.

Artikel V – Sonstige Vereinbarungen

Mindestens einmal jährlich sollen Sozialpartnergespräche zu aktuellen Themen und rahmenrechtlichen Fragen stattfinden. Insbesondere wird vereinbart, dass im Rahmenrecht die Anrechnung von Karenzzeiten im Bereich der Elternkarenz und die Neuregelung der Dienstverhinderungsgründe (bei Eheschließung und Übersiedlung) vorberaten werden und bis zur nächsten Kollektivvertragsverhandlung ein Lösungsvorschlag erarbeitet wird.

Artikel VI - Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2018 bzw. 1. Mai 2019 in Kraft und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis 30. April 2019 bzw. 30. April 2020.

Nach dem 31. Jänner 2020 sind Verhandlungen wegen der Erneuerung des Vertrages aufzunehmen, sofern die Paritätische Kommission dem zustimmt.

Wien, am 16.3.2018

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Komm.Rat Hans Joachim Pinter

Bundesinnungsmeister

Mag. Erwin Czesany

Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz

Abg.z.NR Josef Muchitsch

Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner

Bundesgeschäftsführer

Quelle:https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kv-arbeiter-musikinstrumentenerzeuger.html