

Beilage

zum Kollektivvertrag für das

HOLZ- UND KUNSTSTOFFVERARBEITENDE GEWERBE ÖSTERREICHS

in der für die

Tischler und Holzgestalter

geltenden Fassung

Rahmenrechtliche Änderungen und Lohnordnungen

Gültig ab

1. Mai 2018

Anhang I

Lohnordnungen für die Berufszweige der Tischler und Holzgestalter

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der

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

Artikel II - Lohnordnung für die Berufszweige der Tischler

Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter für die Berufszweige der Tischler:

1. Die bis 30.4.2018 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne werden per 1. Mai 2018 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,95 % erhöht und in Artikel II B neu festgesetzt.

Die bis 30.4.2018 geltenden Lehrlingsentschädigungssätze werden per 1. Mai 2018 für eine Laufzeit von 12 Monaten zunächst um € 17,00 erhöht. Diese neuen Sätze werden nochmals um 2,95 % erhöht, auf den nächsten vollen Euro gerundet und in Artikel II B neu festgesetzt.

2. Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2018 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,95 % erhöht.

3. Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung – „**Parallelverschiebung**“:

Die am 30.4.2018 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab 1.5.2018 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.

A. LOHNGRUPPEN

I. Spitzenfacharbeiter/in

Facharbeiter/in, der/die selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten des Tischlergewerbes, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern, mit hohem Entscheidungs-

spielraum und Ergebnisverantwortung ausführt und dauernd mit der selbständigen Abwicklung von Aufträgen und Projekten betraut ist,
sowie

Facharbeiter/in, der/die regelmäßig und überwiegend mit der selbständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Teams (zumindest 10 Arbeitnehmer/innen, worunter sich mindestens 5 Arbeitnehmer/innen der LG II, III oder LG IV befinden müssen), beauftragt ist.

II. Qualifizierte/r Facharbeiter/in

Facharbeiter/in mit besonderen Fachkenntnissen, nach mindestens zwei Jahren Tätigkeit als Facharbeiter/in in der LG III oder IV und der/die nach kurzer Anweisung selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst Tätigkeiten des Tischlergewerbes ausführt,
sowie

Facharbeiter/in, der/die regelmäßig und dauernd mit der selbständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Arbeitsgruppen (mindestens 3 Arbeitnehmer/innen der LG II bis VII bei ständiger Montagearbeit, mindestens 5 Arbeitnehmer/innen der LG II bis VII bei Produktions- bzw. Fertigungsarbeiten) beauftragt ist.

III. Facharbeiter/in mit LAP Tischlereitechnik

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Tischlereitechnik.

IV. Facharbeiter/in mit LAP Tischlerei oder Professionist/in mit LAP

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Tischlerei
sowie

Professionist/in mit LAP in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes, der/die in seinem/ihrer erlernten Beruf verwendet wird.

V. Facharbeiten ohne LAP

Arbeitnehmer/in mit abgeschlossener Lehrzeit in den Lehrberufen der Tischlerei oder Tischlereitechnik, aber ohne LAP, der/die Facharbeiten des Tischlergewerbes verrichtet.

VI. Angelernte Tätigkeiten oder Kraftfahrer/in

Arbeitnehmer/in mit nachgewiesener Teilqualifikation (Abschlussprüfung) im Tischlergewerbe
sowie

Arbeitnehmer/in, der/die überwiegend, angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten des Tischlergewerbes verrichtet
sowie

Arbeitnehmer/in, der/die ausschließlich als Kraftfahrer/in eingesetzt wird (ausgenommen Professionist/in der LG IV).

VII. Hilfsarbeiten

Arbeitnehmer/in ohne fachspezifische Ausbildung, der/die Hilfsarbeiten, egal welcher Art oder Reinigungsarbeiten im Betrieb verrichtet
sowie

Portiere/innen oder Wächter/innen.

Zusätzliche Bestimmungen zu der Lohnordnung für die Berufszweige der Tischler

1. Lehrlinge

Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach Vollendung des 19. Lebensjahres beginnen, sowie Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach der Wehr- oder Zivildienstleistung fortsetzen, erhalten bis zum Ende des 3. Lehrjahres die Lehrlingsentschädigung des 3. Lehrjahres.

2. Ausbildungsverhältnisse

Personen, mit denen ein Ausbildungsvertrag über eine Teilqualifikation gemäß § 8b BAG geschlossen wurde, erhalten im ersten, zweiten und dritten Ausbildungsjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr (gemäß dem Lohnschema). Zeiten einer vorangegangenen Ausbildung sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen. Z 1 gilt sinngemäß.

3. 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 V der jeweils geltenden Lohnordnung.

B. LOHNSCHEMA

Kollektivvertragliche Stundenlöhne für die Berufszweige der Tischler

Lohngruppe	EURO 01.05.2018 - 30.04.2019
I.	12,45
II.	11,97
III.	11,45
IV.	10,82
V.	10,41
VI.	10,35
VII.	9,99

Kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigungssätze pro Monat

Allgemein	EURO 01.05.2018 - 30.04.2019
im 1. Lehrjahr	635,00
im 2. Lehrjahr	792,00
im 3. Lehrjahr	928,00
im 4. Lehrjahr	1.043,00

Für Lehrlinge im Lehrberuf „Tischlereitechnik“	EURO 01.05.2018 - 30.04.2019
im 1. Lehrjahr	635,00
im 2. Lehrjahr	792,00
im 3. Lehrjahr	1.189,00
im 4. Lehrjahr	1.492,00

C. Lohnerhöhung mit 1.5.2019

Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter für die Berufszweige der Tischler:

1. Die bis 30.4.2019 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1. Mai 2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,6 % 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.

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

3. 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.

Artikel III – Lohnordnung für die Berufszweige der Holzgestalter

Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter für die Berufszweige der Holzgestalter:

1. Die bis 30.4.2018 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne werden per 1. Mai 2018 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,95 % erhöht und in Artikel II B neu festgesetzt. Die Lohngruppe VI. wird noch zusätzlich um € 0,10 erhöht.

Die bis 30.4.2018 geltenden Lehrlingsentschädigungssätze werden per 1. Mai 2018 für eine Laufzeit von 12 Monaten zunächst um € 17,00 erhöht. Diese neuen Sätze werden nochmals um 2,95 % erhöht, auf den nächsten vollen Euro gerundet und in Artikel II B neu festgesetzt.

2. Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2018 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,95 % erhöht.

3. Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung – „**Parallelverschiebung**“:

Die am 30.4.2018 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab 1.5.2018 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.

A. LOHNGRUPPEN

I. Spitzenfacharbeiter/in

Facharbeiter/in, der/die selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten des Holzgestaltenden Gewerbes, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern, mit hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung ausführt und dauernd mit der selbständigen Abwicklung von Aufträgen und Projekten betraut ist.

II. Qualifizierte/r Facharbeiter/in

Facharbeiter/in mit besonderen Fachkenntnissen, nach mindestens zwei Jahren Tätigkeit als Facharbeiter/in in der LG III und der/die nach kurzer Anweisung selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst Tätigkeiten des Holzgestaltenden Gewerbes ausführt,
sowie

Arbeitnehmer/in, der/die regelmäßig und dauernd mit der selbständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Arbeitsgruppen (mindestens 3 Arbeitnehmer/innen der LG II bis VI) beauftragt ist.

III. Facharbeiter/in mit LAP oder Professionist/in mit LAP

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Drechsler/in, Fassbinder/in oder Bildhauerei
sowie

Professionist/in mit LAP in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes, der/die in seinem/ihrem erlernten Beruf verwendet wird.

IV. Facharbeiten ohne LAP

Arbeitnehmer/in mit abgeschlossener Lehrzeit in den Lehrberufen Drechsler/in, Fassbinder/in oder Bildhauerei, aber ohne LAP, der/die Facharbeiten des Holzgestaltenden Gewerbes verrichtet.

V. Angelernte Tätigkeiten

Arbeitnehmer/in mit nachgewiesener Teilqualifikation (Abschlussprüfung) im Holzgestaltenden Gewerbe
sowie

Arbeitnehmer/in, der/die überwiegend, angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten des Holzgestaltenden Gewerbes verrichten

VI. Hilfsarbeiten

Arbeitnehmer/in ohne fachspezifische Ausbildung, der/die Hilfsarbeiten, egal welcher Art oder Reinigungsarbeiten im Betrieb verrichtet.

Zusätzliche Bestimmungen zu der Lohnordnung für die Berufszweige der Holzgestalter

1. Lehrlinge

Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach Vollendung des 19. Lebensjahres beginnen, sowie Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach der Wehr- oder Zivildienstleistung fortsetzen, erhalten bis zum Ende des 3. Lehrjahres die Lehrlingsentschädigung des 3. Lehrjahres.

2. Ausbildungsverhältnisse

Personen, mit denen ein Ausbildungsvertrag über eine Teilqualifikation gemäß § 8b BAG geschlossen wurde, erhalten im ersten, zweiten und dritten Ausbildungsjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr (gemäß dem Lohnschema). Zeiten einer vorangegangenen Ausbildung sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen. Z 1 gilt sinngemäß.

3. 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.

B. LOHNSCHEMA

Kollektivvertragliche Stundenlöhne für die Berufszweige der Holzgestalter

Lohngruppe	EURO 01.05.2018 - 30.04.2019
I.	10,41
II.	10,01
III.	9,06
IV.	8,70
V.	8,66
VI.	8,45

Kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigungssätze pro Monat für die Berufszweige der Holzgestalter

	EURO 01.05.2018 - 30.04.2019
im 1. Lehrjahr	604,00
im 2. Lehrjahr	760,00
im 3. Lehrjahr	886,00
im 4. Lehrjahr	959,00

C. Lohnerhöhung mit 1.5.2019

Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter für die Berufszweige der Holzgestalter:

1. Die bis 30.4.2019 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1. Mai 2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,6 % 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.

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

3. 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.

Artikel IV – Änderung des Rahmenkollektivvertrages in der für Tischler und Holzgestalter geltenden Fassung

1. *§ 9a Internatskosten lautet neu:*

„§ 9a Internatskosten und Fahrtkostenersatz

§ 9a gilt nur für die Berufszweige der Tischler:

1. 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 Drittel seiner Lehrlingsentschädigung verbleibt.

Hat der Lehrling eine Schulstufe mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen und legt er das Jahreszeugnis über die betreffende Schulstufe dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich vor, so hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling die im betreffenden Schuljahr angefallenen Internatskosten zur Gänze zu ersetzen.

Dieser kollektivvertraglich geregelte Anspruch auf Ersatz der Internatskosten gebührt nur dann, wenn sich nicht aus gesetzlichen Regelungen ein höherer Anspruch ergibt.*

(*siehe dazu BGBl. I Nr. 154/2017, in Kraft seit 1.1.2018)

2. Fahrtkostenersatz zu den Berufsschulinternaten (Schülerheimen)

Die tatsächlich entstandenen Fahrtkosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom/von der Lehrberechtigten zu ersetzen und werden fällig, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Der Anspruch auf Fahrtkostenersatz besteht nur dann, wenn sowohl ein Anspruch auf Familienbeihilfe als auch ein Anspruch auf öffentliche Förderungen für derartige Fahrtkosten besteht.

Öffentliche Förderungen für derartige Fahrtkosten sind vom Lehrling in Anspruch zu nehmen und vermindern entsprechend die Höhe des Fahrtkostenersatzes.

Auf Verlangen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege der tatsächlich aufgewendeten Fahrtkosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels und der Nachweis des Bezuges der öffentlichen Förderung vorzulegen.“

2. *Es wird ein neuer § 9d Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG wie folgt eingefügt:*

§ 9d Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG

Die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die

Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

Dies gilt für Karenzen, die ab 1.5.2018 oder später begonnen haben. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Antrittes der Karenz.

Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

3. § 11 Dienstreisevergütungen wird wie folgt abgeändert:

§ 11 Dienstreisevergütungen

In § 11 Abschnitt I Ziffer 2a wird der Wert € 1,42 durch € 1,50 ersetzt.

In § 11 Abschnitt I Ziffer 2b wird der Wert € 2,13 durch € 2,20 ersetzt.

In § 11 Abschnitt I Ziffer 3 wird jeweils der Wert € 38,00 durch € 39,00 ersetzt.

4. *Wenn am 1.1.2021 die Bestimmungen des § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017 in Kraft treten, wird „§ 16 Kündigungsfristen“ des Kollektivvertrages geändert und lautet für Beendigungen neu begründeter Arbeitsverhältnisse ab dem 1.1.2021 sowie für Beendigungen von Arbeitsverhältnissen, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden, wie folgt:*

§ 16 Probezeit und Kündigung

1. Sofern durch gesetzliche Regelungen keine längere Vereinbarung einer Probezeit zugelassen wird, gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.
2. Ein Lehrverhältnis kann vom/von der Lehrberechtigten als auch vom Lehrling gemäß den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) in der jeweils geltenden Fassung aufgelöst werden.
3. Soweit durch diesen Kollektivvertrag für Berufszweige, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 des ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 überwiegen, keine abweichenden Regelungen festgelegt werden, gilt für Dienstgeber/innenkündigungen, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden, als vereinbart, dass das unbefristete Dienstverhältnis vom/von der Dienstgeber/in unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.
4. Mangels einer für ihn/sie günstigeren Vereinbarung (Dienstvertrag oder Dienstzettel) kann der/die Dienstnehmer/in das Dienstverhältnis mit jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.
5. Bei Kündigung oder Entlassung des/der Arbeitnehmers/in durch den/die Arbeitgeber/in ist der Betriebsrat gemäß §§ 105 bzw. 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.

6. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt, längstens jedoch bis zum 30. Monat.

5. § 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung lautet neu:

§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

Bei einer Arbeitsverhinderung des/der Arbeitnehmers/in durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974 und das BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils geltenden Fassung.

B. Andere Entgeltfälle (§ 1154b Abs. 5 ABGB)

Der/die Arbeitnehmer/in hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er/sie durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe ohne sein/ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner/ihrer Dienste gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

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

2. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf **zwei freie Tage** unter Fortzahlung des Lohnes bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung im Sinne des EPG.

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 (**leibliche Kinder, Adoptiv-, Stief- und Pflegekinder**).

4. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Weiterzahlung seines/ihrer Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner/ihrer Angelegenheiten benötigte Zeit:

a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer Behandlung sowie bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung gemäß § 132 lit. b ASVG), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.

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) 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 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 Betriebe 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 Betriebe 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.

Artikel V – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2018 bzw. am 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 26. März 2018

Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter

KommR Gerhard Spitzbart
Bundesinnungsmeister

Mag. (FH) Dieter Jank
Geschäftsführer

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz**

Abg.z.NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer