

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

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 Entscheidungsspielraum 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 im laufenden Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres, sofern nicht bereits ein höheres Lehrlingseinkommen aufgrund der Dauer des Lehrverhältnisses gebührt.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres bis zum Ende des 2. Lehrjahres.

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 Lehrlingseinkommen 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 des Lehrlingseinkommens 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 des Lehrlingseinkommens 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
------------	------

I.	13,32
II.	12,81
III.	12,25
IV.	11,58
V.	11,14
VI.	11,07
VII.	10,70

Kollektivvertragliche Lehrlingseinkommen pro Monat

Allgemein	EURO
-----------	------

im 1. Lehrjahr	700,00
im 2. Lehrjahr	847,58
im 3. Lehrjahr	993,13
im 4. Lehrjahr	1116,19

Für Lehrlinge im Lehrberuf „Tischlereitechnik“

EURO

01.05.2021 -

30.04.2022

im 1. Lehrjahr	700,00
im 2. Lehrjahr	847,58
im 3. Lehrjahr	1272,44
im 4. Lehrjahr	1596,70

C. Lohnerhöhung mit 1.5.2021

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

1. Die bis 30.4.2021 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingseinkommen werden per 1. Mai 2021 für eine Laufzeit von 12 Monaten erhöht und im Artikel II B neu festgesetzt.

2. Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2021 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,10 % erhöht.

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

Die am 30.4.2021 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab 1.5.2021 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.

D. Lohnerhöhung mit 1.5.2022

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

1. Die bis 30.4.2022 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingseinkommen werden per 1. Mai 2022 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,5% zuzüglich der prozentuellen Veränderung des VPI im Vergleich zum Vorjahr erhöht, wobei der Berechnung die Veränderung der von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte für die Monate März 2021 bis einschließlich Februar 2022 im Durchschnitt zugrunde gelegt werden.

Die sich dadurch ergebenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingseinkommen werden in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festgesetzt.

2. Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2022 für eine Laufzeit von 12 Monaten um den sich aus Ziffer 1 ergebenden Prozentsatz erhöht.

3. Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung – "**Parallelverschiebung**": Die am 30.4.2022 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab 1.5.2022 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

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/ihrer 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 im laufenden Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres, sofern nicht bereits ein höheres Lehrlingseinkommen aufgrund der Dauer des Lehrverhältnisses gebührt.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres bis zum Ende des 2. Lehrjahres.

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 das Lehrlingseinkommen 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 des Lehrlingseinkommen 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 des Lehrlingseinkommen für das 2. Lehrjahr pro Monat.

b) Ferialarbeitnehmer/innen

Ferialarbeitsnehmer/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
	01.05.2021 - 30.04.2022
I.	11,14
II.	10,72
III.	9,69
IV.	9,31
V.	9,27
VI.	9,05

Kollektivvertragliche Lehrlingseinkommen pro Monat für die Berufszweige der Holzgestalter

EURO
01.05.2021 -
30.04.2022

im 1. Lehrjahr	666,00
im 2. Lehrjahr	813,34
im 3. Lehrjahr	948,17
im 4. Lehrjahr	1026,30

C. Lohnerhöhung mit 1.5.2021

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

1. Die bis 30.4.2021 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingseinkommen werden per 1. Mai 2021 für eine Laufzeit von 12 Monaten erhöht und im Artikel III B neu festgesetzt.

2. Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2021 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,10 % erhöht.

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

Die am 30.4.2021 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab 1.5.2021 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.

D. Lohnerhöhung mit 1.5.2022

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

1. Die bis 30.4.2022 geltenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingseinkommen werden per 1. Mai 2022 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,5% zuzüglich der prozentuellen Veränderung des VPI im Vergleich zum Vorjahr erhöht, wobei der Berechnung die Veränderung der von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte für die Monate März 2021 bis einschließlich Februar 2022 im Durchschnitt zugrunde gelegt werden.

Die sich dadurch ergebenden kollektivvertraglichen Stundenlöhne und Lehrlingseinkommen werden in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festgesetzt.

2. Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2022 für eine Laufzeit von 12 Monaten um den sich aus Ziffer 1 ergebenden Prozentsatz erhöht.

3. Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung – "**Parallelverschiebung**": Die am 30.4.2022 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab 1.5.2022 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 – Arbeitsgruppe, Empfehlungen

Die Sozialpartner einigen sich auf die Einführung einer Arbeitsgruppe zu den Themen flexible Arbeitszeit; Teilzeitbeschäftigung und Anspruch auf 4,33 Wochenlöhne Weihnachtsremuneration mit dem Ziel, bis 1.3.2022 eine Einigung zu erzielen. Sollte sich die Steuerfreigrenze gem. § 26 Z4 EstG erhöhen, werden umgehend Gespräche zur Erhöhung der Taggelder aufgenommen.

Wie bisher in der Praxis gehandhabt, empfehlen die Sozialpartner die Unterbringung bei auswärtiger Nächtigung in Einzelzimmern.

Die Sozialpartner empfehlen von der Möglichkeit einer Bonuszahlung als Kompensation für die Belastung durch den Einsatz während der Covidkrise im Ausmaß von mindestens € 300,00 Gebrauch zu machen.

Artikel V – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2021 bzw. am 1. Mai 2022 in Kraft und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis 30. April 2022 bzw. 30. April 2023.

Nach dem 31. Jänner 2023 sind Verhandlungen wegen der Erneuerung des Vertrages aufzunehmen, sofern die Paritätische Kommission dem zustimmt.

Anhang II

Erläuterungen zu den Lohnordnungen für die Berufszweige der Tischler und Holzgestalter

a) Erläuterungen zu den Lohngruppen für die Berufszweige der Tischler

Die neue Lohnordnung ab 1.5.2016 enthält sieben Lohngruppen mit entsprechenden Lohngruppenmerkmalen.

Die Einstufung in eine Lohngruppe setzt voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Dieser generelle Grundsatz, dass sich die Einstufung nach den tatsächlich geleisteten Tätigkeiten richtet, kommt in der Lohnordnung nur dann nicht zur Anwendung, wenn die Voraussetzung für die Einstufung in eine bestimmte Lohngruppe ausdrücklich auch noch eine formelle Qualifikation verlangt.

Entscheidende Zäsur innerhalb der Lohngruppen ist die Lehrabschlussprüfung bzw. der damit verbundene Status als Facharbeiter/in. Insofern knüpft der Kollektivvertrag für die Abgrenzung der Lohnstufen VII bis V und IV bis I an eine klare formelle Abgrenzung, nämlich der beruflichen Qualifikation als Facharbeiter/in.

Auch bei an sich gleicher Tätigkeit wird ein/e Facharbeiter/in mit Lehrabschlussprüfung (LAP) einer höheren Lohngruppe zugeordnet als ein/e Arbeiter/in ohne Lehrabschlussprüfung. Der Kollektivvertrag bewertet also anknüpfend an das Vorliegen der Lehrabschlussprüfung bei dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in auch die Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in finanziell höher.

Facharbeiter/innen mit LAP in der Tischlerei bzw. Tischlereitechnik sind daher zumindest in die Lohngruppen IV bzw. III einzustufen. Gleiches gilt für Professionisten/innen mit LAP in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes, wenn diese in ihren erlernten Berufen verwendet werden.

Grundvoraussetzung für die Einstufung in eine der **Facharbeiter/innen/kategorien (I-IV)** ist also eine erfolgreich abgeschlossene LAP in der Tischlerei bzw. Tischlereitechnik (oder eine erfolgreich abgeschlossene LAP eines anderen Gewerbes mit der Verwendung im erlernten Beruf). In diesem Zusammenhang ist auch die Gleichhaltung von schulischen Ausbildungsabschlüssen mit facheinschlägigen Lehrabschlüssen zu beachten.

§ 34a BAG legt bei erfolgreichem Abschluss einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule dieselben Rechtswirkungen wie bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung in einem facheinschlägigen Lehrberuf fest.

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend hat mittels Erlass verordnet,

welche Schul- und Lehrabschlüsse als gleichwertig anzusehen sind. Dieser Erlass legt daher abschließend fest, in welchen Lehrberufen nach erfolgreicher Absolvierung einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule kein Lehrvertrag und daher auch kein Ausbildungsvertrag mehr abgeschlossen werden darf.

Innerhalb der Facharbeiter/innen/kategorien richtet sich die Einstufung in eine höhere Lohngruppe wiederum nach der konkret vereinbarten und tatsächlichen Ausübung der entsprechenden Tätigkeiten. Persönliche oder fachliche Qualifikation allein genügt hier aber nicht.

Wird ein/e Arbeitnehmer/in beispielsweise mit der Qualifikation „besonderer Fachkenntnisse“ aufgenommen, aber nur als Facharbeiter/in tatsächlich beschäftigt, besteht kein Anspruch auf Entlohnung der Lohngruppe II „Qualifizierte/r Facharbeiter/in“.

Es müssen **alle** Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Lohngruppe tatsächlich bei Ausübung der Tätigkeit vorliegen und erfüllt werden.

Die **Lohngruppen VII bis V** erfassen Hilfsarbeiter/in, Reinigungskräfte, Portiere/innen und Wächter/innen (Lohngruppe VII), angelernte Arbeitnehmer/innen (Lohngruppe VI) sowie Arbeitnehmer/innen, die Facharbeiten des Tischlergewerbes verrichten, auch die Lehrzeit gemäß dem Lehrvertrag zur Gänze absolviert haben, aber die Lehrabschlussprüfung (LAP) nicht oder noch nicht erfolgreich bestanden haben.

Unter Beachtung dieser Grundsätze ist die Einstufung in die einzelnen Lohngruppen vorzunehmen, wobei die geforderten formellen Qualifikationen schon bei Eintritt entsprechend nachgewiesen werden müssen.

Werden die entsprechenden Qualifikationen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses erworben, müssen sie dem/der Arbeitgeber/in speziell mitgeteilt und nachgewiesen werden (z.B. Vorlage der Zeugnisse über Kurse, Seminare etc.).

Lohngruppe I: Spitzenfacharbeiter/in

Das sind einerseits Facharbeiter/innen

- die selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte
- sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten des Tischlergewerbes,
- die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern,
- mit hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung ausführen und
- dauernd mit der selbständigen Abwicklung von Aufträgen und Projekten betraut sind.

Hier müssen inhaltlich alle angeordneten Arbeiten des Tischlergewerbes selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte also ohne vorherige Anweisung durch den/die Arbeitgeber/in, ausgeführt, werden.

Unter dem Begriff „wirtschaftliche Gesichtspunkte“ in den Merkmalen der Lohngruppe I ist auch die Ausführung der Arbeit in angemessener Frist zu verstehen.

Reichlich praktische Erfahrung, als auch besondere theoretische Fachkenntnisse, die über das bei der Berufsausbildung vermittelte Fachwissen hinausgehen (z. Bsp. Meisterprüfung), sind unbedingt notwendig. Das Erwerben von Fachwissen ausschließlich während der praktischen Tätigkeit genügt nicht.

Zusätzlich muss der/die Arbeitnehmer/in bei der Erledigung der ihm/ihr übertragenen schwierigen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten einen hohen Entscheidungsspielraum haben und Ergebnisverantwortung tragen, d.h. es müssen Tätigkeiten sein, die der/die Arbeiter/in anstelle des/der Chefs/in bzw. Meisters/in ausführt.

Die entsprechende Verantwortung wird sowohl in Bezug auf allenfalls untergeordnete Arbeitskollegen/innen als auch in Bezug auf den konkreten Produktionsgang verlangt.

Die dauernde, selbständige und eigenverantwortliche Betrauung mit der Abwicklung von Aufträgen und Projekten muss Inhalt des Dienstvertrages sein. Eine bloß fallweise oder kurzfristige Beauftragung reicht nicht aus.

Andererseits sind das Facharbeiter/innen

- 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 sind.

Hier handelt es sich um ernannte „Teamleiter/innen“ von größeren Teams. Von den zu beaufsichtigenden Arbeitnehmer/innen müssen mindestens 5 den LG II bis IV angehören. Lehrlinge sind daher bei der Anzahl der notwendigen Anzahl von Arbeitnehmern/innen nicht mitumfasst.

Lohngruppe II: Qualifizierte/r Facharbeiter/in

Das sind einerseits Facharbeiter/innen

- mit besonderen Fachkenntnissen,
- mit mindestens 2 Jahren nachgewiesener Tätigkeit als Facharbeiter/in in der LG III oder IV **und**
- die nach kurzer Anweisung selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst Tätigkeiten des Tischlergewerbes ausführen.

Praktische, als auch theoretische Fachkenntnisse, die über das bei der Berufsausbildung vermittelte Fachwissen hinausgehen (erworben z.Bsp. in Seminaren, Kursen, durch Zertifikate, etc.) müssen vorliegen und nachgewiesen werden.

Es muss eine kurze Anweisung genügen und ausreichend sein, um dann in Folge alle berufseinschlägigen Arbeiten selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst zu verrichten.

Andererseits sind das Facharbeiter/innen

- 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 sind.

Eine bloß fallweise oder kurzfristige Beauftragung reicht nicht aus. Hinsichtlich der Größe der jeweils beaufsichtigten Arbeitsgruppe wird zwischen Montagetätigkeiten auf Baustellen oder bei Kunden und Produktions- bzw. Fertigungsarbeiten, die zumeist im Betrieb bzw. der Werkstatt durchgeführt werden, unterschieden. Die beaufsichtigten Arbeitnehmer/innen müssen den LG II bis VII angehören, Lehrlinge sind daher bei der Anzahl der notwendigen Anzahl von Arbeitnehmern/innen nicht mitumfasst.

Lohngruppe III: Facharbeiter/in mit LAP Tischlereitechnik

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) im Lehrberuf Tischlereitechnik und damit die Befähigung,

- alle berufseinschlägigen Arbeiten der Tischlereitechnik nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

Lohngruppe IV: Facharbeiter/in mit LAP Tischlerei

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) im Lehrberuf der Tischlerei und damit die Befähigung,

- alle berufseinschlägigen Arbeiten der Tischlerei nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

Professionalist/in: Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes und

- die tatsächliche Verwendung in seinem/ihrem erlernten Beruf.

Beispiele:

LAP Elektrotechnik – Verwendung als Betriebselektriker/in – Einstufung LG IV

LAP – Koch/Köchin - Verwendung als angelernter Arbeitnehmer/in – Einstufung LG VI

Die tatsächliche Verwendung liegt nicht in seinem/ihrem erlernten Beruf. Eine Einstufung in die LG IV wäre nur dann vorzunehmen, wenn eine Verwendung als Koch/Köchin in der Werksküche vereinbart wird.

Lohngruppe V: Facharbeiten ohne LAP

Abgeschlossene Lehrzeit in den Lehrberufen der Tischlerei oder Tischlereitechnik,

- die LAP wurde noch nicht positiv oder gar nicht abgelegt,
- Facharbeiten des Tischlergewerbes müssen verrichtet werden.

Die im Lehrvertrag vereinbarte Lehrzeit in den Lehrberufen Tischlerei bzw. Tischlereitechnik muss zur Gänze abgeschlossen worden sein und nachgewiesen werden.

Die Einstufung in diese Lohngruppe muss auch während der Weiterverwendungszeit vorgenommen werden.

Lohngruppe VI: Angelernte Tätigkeiten oder Kraftfahrer/in

In dieser Lohngruppe sind drei verschiedene Arbeitnehmer/innen – Gruppen einzustufen:

- Arbeitnehmer/in mit nachgewiesener Teilqualifikation (Abschlussprüfung) in der Tischlerei oder in der Tischlereitechnik:

Der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen im Tischlereigewerbe - muss durch eine im Sinne des BAG geregelte Teilqualifikation und Ablegung der entsprechenden Abschlussprüfung nachgewiesen werden.

- Arbeitnehmer/in der/die überwiegend, angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten des Tischlergewerbes verrichten:

Dabei ist es unerheblich, ob es sich nur um eine oder mehrere angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten handelt. Die berufseinschlägigen Tätigkeiten können auch bei einem anderen Betrieb angelernt worden sein. Entsprechende Dienstzeugnisse können als Nachweis verlangt werden.

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

Kraftfahrer/innen, sofern sie ausschließlich als solche verwendet werden und keine abgeschlossene Lehrabschlussprüfung als Berufskraftfahrer nachweisen können.

Lohngruppe VII: Hilfsarbeiten

Arbeitnehmer/in ohne fachspezifische Ausbildung im Tischlergewerbe,

- der/die Hilfsarbeiten, egal welcher Art oder
- Reinigungsarbeiten im Betrieb verrichtet,
- sowie Portier/in oder
- Wächter/in.

b) Erläuterungen zu den Lohngruppen für die Berufszweige der Holzgestalter

Die neue Lohnordnung ab 1.5.2016 enthält sechs Lohngruppen mit entsprechenden Lohngruppenmerkmalen.

Die Einstufung in eine Lohngruppe setzt voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Dieser generelle Grundsatz, dass sich die Einstufung nach den tatsächlich geleisteten Tätigkeiten richtet, kommt in der Lohnordnung nur dann nicht zur Anwendung, wenn die Voraussetzung für die Einstufung in eine bestimmte Lohngruppe ausdrücklich auch noch eine formelle Qualifikation verlangt.

Entscheidende Zäsur innerhalb der Lohngruppen ist die Lehrabschlussprüfung bzw. der damit verbundene Status als Facharbeiter/in. Insofern knüpft der Kollektivvertrag für die Abgrenzung der Lohnstufen VI bis IV und III bis I an eine klare formelle Abgrenzung, nämlich der beruflichen Qualifikation als Facharbeiter/in.

Auch bei an sich gleicher Tätigkeit wird ein/e Facharbeiter/in mit Lehrabschlussprüfung (LAP) einer höheren Lohngruppe zugeordnet als ein/e Arbeiter/in ohne Lehrabschlussprüfung. Der Kollektivvertrag bewertet also anknüpfend an das Vorliegen der Lehrabschlussprüfung bei dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in auch die Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in finanziell höher.

Facharbeiter/innen mit LAP in den Lehrberufen Drechsler/in, Fassbinder/in oder Bildhauerei sind daher zumindest in die Lohngruppe III einzustufen. Gleiches gilt für Professionisten/innen mit LAP in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes, wenn diese in ihren erlernten Berufen verwendet werden.

Grundvoraussetzung für die Einstufung in eine der **Facharbeiter/innen/kategorien (I-III)** ist also eine erfolgreich abgeschlossene LAP der Lehrberufe Drechsler/in, Fassbinder/in oder Bildhauerei (oder eine erfolgreich abgeschlossene LAP eines anderen Gewerbes mit der Verwendung im erlernten Beruf). In diesem Zusammenhang ist auch die Gleichhaltung von schulischen Ausbildungsabschlüssen mit facheinschlägigen Lehrabschlüssen zu beachten. Die einzige Ausnahme bildet der 2. Tatbestand (regelmäßig und dauernd mit der selbständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Arbeitsgruppen betraut) in der Lohngruppe II, hierfür ist keine LAP Voraussetzung.

§ 34a BAG legt bei erfolgreichem Abschluss einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule dieselben Rechtswirkungen wie bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung in einem facheinschlägigen Lehrberuf fest.

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend hat mittels Erlass verordnet, welche Schul- und Lehrabschlüsse als gleichwertig anzusehen sind. Dieser Erlass legt daher abschließend fest, in welchen Lehrberufen nach erfolgreicher Absolvierung einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule kein Lehrvertrag und daher auch kein Ausbildungsvertrag mehr abgeschlossen werden darf.

Innerhalb der Facharbeiter/innen/kategorien richtet sich die Einstufung in eine höhere Lohngruppe wiederum nach der konkret vereinbarten und tatsächlichen Ausübung der entsprechenden Tätigkeiten. Persönliche oder fachliche Qualifikation allein genügt hier aber nicht.

Wird ein/e Arbeitnehmer/in beispielsweise mit der Qualifikation „besonderer Fachkenntnisse“ aufgenommen, aber nur als Facharbeiter/in tatsächlich beschäftigt, besteht kein Anspruch auf Entlohnung der Lohngruppe II „Qualifizierte/r Facharbeiter/in“.

Es müssen **alle** Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Lohngruppe tatsächlich bei Ausübung der Tätigkeit vorliegen und erfüllt werden.

Die **Lohngruppen VI bis IV** erfassen Hilfsarbeiter/in, Reinigungskräfte (Lohngruppe VI), angelernte Arbeitnehmer/innen (Lohngruppe V) sowie Arbeitnehmer/innen, die Facharbeiten des Holzgestaltenden Gewerbes verrichten, auch die Lehrzeit gemäß dem Lehrvertrag zur Gänze absolviert haben, aber die Lehrabschlussprüfung (LAP) nicht oder noch nicht erfolgreich bestanden haben (Lohngruppe IV).

Unter Beachtung dieser Grundsätze ist die Einstufung in die einzelnen Lohngruppen vorzunehmen, wobei die geforderten formellen Qualifikationen schon bei Eintritt entsprechend nachgewiesen werden müssen.

Werden die entsprechenden Qualifikationen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses erworben, müssen sie dem/der Arbeitgeber/in speziell mitgeteilt und nachgewiesen werden (z.B. Vorlage der Zeugnisse über Kurse, Seminare etc.).

Lohngruppe I: Spitzenfacharbeiter/in

Das sind Facharbeiter/innen

- 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 ausführen und

- dauernd mit der selbständigen Abwicklung von Aufträgen und Projekten betraut sind.

Hier müssen inhaltlich alle angeordneten Arbeiten des Holzgestaltenden Gewerbes selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte also ohne vorherige Anweisung durch den/die Arbeitgeber/in, ausgeführt, werden.

Unter dem Begriff „wirtschaftliche Gesichtspunkte“ in den Merkmalen der Lohngruppe I ist auch die Ausführung der Arbeit in angemessener Frist zu verstehen.

Reichlich praktische Erfahrung, als auch besondere theoretische Fachkenntnisse, die über das bei der Berufsausbildung vermittelte Fachwissen hinausgehen (z. Bsp. Meisterprüfung), sind unbedingt notwendig. Das Erwerben von Fachwissen ausschließlich während der praktischen Tätigkeit genügt nicht.

Zusätzlich muss der/die Arbeitnehmer/in bei der Erledigung der ihm/ihr übertragenen schwierigen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten einen hohen Entscheidungsspielraum haben und Ergebnisverantwortung tragen, d.h. es müssen Tätigkeiten sein, die der/die Arbeiter/in anstelle des/der Chefs/in bzw. Meisters/in ausführt.

Die entsprechende Verantwortung wird sowohl in Bezug auf allenfalls untergeordnete Arbeitskollegen als auch in Bezug auf den konkreten Produktionsgang verlangt.

Die dauernde, selbständige und eigenverantwortliche Betrauung mit der Abwicklung von Aufträgen und Projekten muss Inhalt des Dienstvertrages sein. Eine bloß fallweise oder kurzfristige Beauftragung reicht nicht aus.

Lohngruppe II: Qualifizierte/r Facharbeiter/in

Das sind einerseits Facharbeiter/innen

- mit besonderen Fachkenntnissen,
- mit mindestens 2 Jahren nachgewiesener Tätigkeit als Facharbeiter/in in der LG **III und**
- die nach kurzer Anweisung selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst Tätigkeiten des Holzgestaltenden Gewerbes ausführen.

Praktische, als auch theoretische Fachkenntnisse, die über das bei der Berufsausbildung vermittelte Fachwissen hinausgehen (erworben z.Bsp. in Seminaren, Kursen, durch Zertifikate, etc.) müssen vorliegen und nachgewiesen werden.

Es muss eine kurze Anweisung genügen und ausreichend sein, um dann in Folge alle berufseinschlägigen Arbeiten selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst zu verrichten.

Das selbständige Ausführen der Tätigkeit impliziert auch die Fähigkeit zum Einsatz beigestellter Arbeitskräfte.

Andererseits sind das Arbeitnehmer/innen (hierfür ist keine LAP notwendig)

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

Eine bloß fallweise oder kurzfristige Beauftragung reicht nicht aus. Die beaufsichtigten Arbeitnehmer/innen müssen den LG II bis VI angehören, Lehrlinge sind daher bei der Anzahl der notwendigen Anzahl von Arbeitnehmern/innen nicht mitumfasst.

Lohngruppe III: Facharbeiter/in mit LAP

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) im Lehrberuf Drechsler/in, Fassbinder/in oder Bildhauerei und damit die Befähigung,

- alle berufseinschlägigen Arbeiten des jeweiligen Lehrberufes nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

Professionalist/in: Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes und

- die tatsächliche Verwendung in seinem/ihrem erlernten Beruf.

Beispiele:

LAP Elektrotechnik – Verwendung als Betriebselektriker/in – Einstufung LG III

LAP – Koch/Köchin - Verwendung als angelernter Arbeitnehmer/in – Einstufung LG V

Die tatsächliche Verwendung liegt nicht in seinem/ihrem erlernten Beruf. Eine Einstufung in die LG III wäre nur dann vorzunehmen, wenn eine Verwendung als Koch/Köchin in der Werksküche vereinbart wird.

Lohngruppe IV: Facharbeiten ohne LAP

Abgeschlossene Lehrzeit in den Lehrberufen Drechsler/in, Fassbinder/in oder Bildhauerei,

- die LAP wurde noch nicht positiv oder gar nicht abgelegt,
- Facharbeiten des jeweiligen Lehrberufes müssen verrichtet werden.

Die im Lehrvertrag vereinbarte Lehrzeit in den Lehrberufen Drechsler/in, Fassbinder/in

oder Bildhauerei muss zur Gänze abgeschlossen worden sein und nachgewiesen werden.

Die Einstufung in diese Lohngruppe muss auch während der Weiterverwendungszeit vorgenommen werden.

Lohngruppe V: Angelernte Tätigkeiten

In dieser Lohngruppe sind drei verschiedene Arbeitnehmer/innen – Gruppen einzustufen:

- Arbeitnehmer/in mit nachgewiesener Teilqualifikation (Abschlussprüfung):

Der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen im jeweiligen Lehrberuf - muss durch eine im Sinne des BAG geregelte Teilqualifikation und Ablegung der entsprechenden Abschlussprüfung nachgewiesen werden.

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

Dabei ist es unerheblich, ob es sich nur um eine oder mehrere angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten handelt. Die berufseinschlägigen Tätigkeiten können auch bei einem anderen Betrieb angelernt worden sein. Entsprechende Dienstzeugnisse können als Nachweis verlangt werden.

Lohngruppe VI: Hilfsarbeiten

Arbeitnehmer/in ohne fachspezifische Ausbildung im Holzgestaltenden Gewerbe,

- die Hilfsarbeiten, egal welcher Art oder
- Reinigungsarbeiten im Betrieb verrichtet.