

# **Kollektivvertrag**

für das

**HOLZ- UND KUNSTSTOFFVERARBEITENDE  
GEWERBE ÖSTERREICHS**

in der für die

**Tischler und Holzgestalter**

**geltenden Fassung**

**vom 1. Mai 2021**

---

# INHALTSVERZEICHNIS

<u>Abfertigung, § 17</u>
<u>Akkordarbeit, § 7</u>
<u>Allgemeine Lohnbestimmungen, § 9</u>
<u>Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG, § 9d</u>
<u>Arbeitszeit, § 4</u>
<u>Ausbildungskosten, § 9c</u>
<u>Ausbildungsprämie, § 9b</u>
<u>Betriebsräte, § 20</u>
<u>Dienstreisevergütungen, § 11</u>
<u>Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen, § 4a</u>
<u>Entgelt bei Arbeitsverhinderung, § 18</u>
<u>Flexible Arbeitszeit-Bandbreite, § 4b</u>
<u>Geltungsbereich, § 2</u>
<u>Geltungsdauer, § 3</u>
<u>Heimarbeit, § 8</u>
<u>Internatskosten und Fahrtkostenersatz, § 9a</u>
<u>Kündigungsfristen, § 16</u>
<u>Kurzarbeit, § 6</u>
<u>Lohnordnungen (siehe Anhänge), § 21</u>
<u>Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten, § 22</u>
<u>Schlussbestimmungen, § 23</u>
<u>Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit, § 5</u>
<u>Urlaub, § 13</u>
<u>Urlaubszuschuss, § 14</u>
<u>Vertragspartner, § 1</u>
<u>Verwirkung von Ansprüchen, § 19</u>
<u>Wegzeiten, § 12</u>
<u>Weihnachtsremuneration, § 15</u>
<u>Werkzeugenschädigung, § 10</u>
<u>Wirksamkeitsbeginn, § 3</u>

## **Anhang I**

Lohnordnungen für die Berufszweige der Tischler und Holzgestalter (Lohngruppen, Lohnschema)

## **Anhang II**

Erläuterungen zu den Lohnordnungen für die Berufszweige der Tischler und Holzgestalter

## **Anhang III**

Zuschläge gemäß BUAG

## **§ 1 Vertragspartner**

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter 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 Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter
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 2021 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 Werktag 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. Die Arbeitszeit der Wächter/innen und Portiere/innen beträgt in der Regel 48 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36-stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.

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. Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden arbeitsfrei.

#### **§ 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 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 Überstunden-

vergütung.

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 ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Werktage von höchstens sieben, die Ausfalltage 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 er-

folgt, 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 Zeitguthaben als Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent abzugelten.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, 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 abzugelten.

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 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 Nor-

malarbeitszeit 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 abgelden. Sind die geleisteten Überstunden nicht durch die Pauschale abgedeckt, so hat der Arbeitnehmer 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.Nr. 144/1983) und der Arbeitsruhegesetzverordnung (BGBl.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. 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/innen 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 Arbeit-

nehmer/innen einen Zuschlag von 25 Prozent je Arbeitsstunde. Bei zweischichtiger Arbeitsweise 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/innen 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 (Stückerlöhe, Prämienätze 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.

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 Prämienätze 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 fin-

det 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 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 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 seines Lehrlingseinkommens 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.

### **§ 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. 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. 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 Arbeitnehmers/in dar.

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

### **§ 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 Urlaubs-

ausmaß 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.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

## **§ 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) entsendet wird, um Montagetätigkeiten sowie alle damit verbundenen Nebentätigkeiten durchzuführen.

Die Außerhausarbeit beginnt,

- wenn sie vom ständigen Arbeitsplatz der/des Arbeitnehmerin/s aus angetreten wird, mit dem Verlassen des ständigen Arbeitsplatzes, bzw.
- wenn sie vom Wohnort (Wohnung) der/des Arbeitnehmerin/s 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.

2a. Bei Außerhausarbeiten bis zu 10 km vom ständigen Arbeitsplatz (innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um den ständigen Arbeitsplatz; in Wien, Graz, Linz innerhalb der Stadtgrenze) gebührt bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden – ausschließlich unbezahlter Pausen - ein Taggeld in der Höhe von € 1,65 und ab 1. Mai 2022 in der Höhe von € 1,80 je angefangener Stunde.

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

2b. Bei Außerhausarbeiten von mehr als 10 km vom ständigen Arbeitsplatz (in Wien, Graz und Linz außerhalb der Stadtgrenze) gebührt bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden – ausschließlich unbezahlter Pausen - ein Taggeld in der Höhe von € 2,20 je angefangener Stunde.

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

2c. Werden Außerhausarbeiten bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden vom ständigen Arbeitsplatz auf Arbeitsstellen sowohl gemäß Z 2a als auch Z 2b unmittelbar aufeinanderfolgend an einem Tag (ohne zwischenzeitliche Rückkehr zum ständigen Arbeitsplatz) ausgeübt, gebührt das Taggeld für die jeweilige Arbeitsstelle – ausschließlich unbezahlter Pausen – in der Höhe der Sätze gemäß Z 2a oder 2b (Mischberechnung).

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 € 39,00.

Ein Taggeld ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe

von € 39,00 wenn die Abreise vom ständigen Arbeitsplatz fahrplanmäßig vor 12 Uhr, ein Taggeld von € 22,00 wenn die Abreise ab 12 Uhr erfolgt.

Für den Tag der Rückreise wird ein Taggeld von € 22,00 bezahlt, wenn der/die Arbeitnehmer/in am ständigen Arbeitsplatz fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, ein Taggeld von € 39,00 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 bezahlten 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 Übernachtungskosten 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**

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

2. Für die Parkettbodenlegerbetriebe gelten die jeweiligen Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG). Für die Mitgliedsbetriebe der Landesinnung Wien der Tischler und Holzgestalter kommen die Bestimmungen des Anhangs III zur Anwendung.

## **§ 14 Urlaubszuschuss**

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

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

3. Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4,33 Wochenlöhne bzw. ein monatliches Lehrlings-einkommen.

4. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig. Wird der Urlaub in Teilen ge-währt, 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 Arbeitgeber/in 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 Urlaubs-antritt die Auszahlung nicht möglich ist. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätes-tens am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.

Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit der Lösung des Dienst-verhältnisses fällig.

8. Anderslautende alternative Regelungen über die Fälligkeit des Urlaubszuschusses im Kalenderjahr können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden. Es kann alternativ vereinbart werden, dass der Urlaubszuschuss spätestens mit der Junilohnauszahlung eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen ist.

9. Arbeitnehmer/innen die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquo-ten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt einesurlaubes oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

10. Arbeitnehmer/innen deren Dienstverhältnis während des Kalenderjahres vor Erhalt des Urlaubszuschusses (durch Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in, durch Selbst-kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch einvernehmliche Lösung) endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Ur-laubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Dieser Anspruch entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO (ausge-

nommen lit. h) entlassen wird bzw. der/die Lehrberechtigte gemäß § 15 Abs. 3 BAG das Lehrverhältnis berechtigt vorzeitig auflöst oder wenn der/die Arbeitnehmer/in ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO bzw. der Lehrling ohne Vorliegen eines Grundes gemäß § 15 Abs. 4 BAG vorzeitig austritt.

11. Arbeitnehmer/innen 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.

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

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

14. Für entgeltfreie Zeiten gebührt kein Urlaubszuschuss.

15. Kommt es innerhalb des Kalenderjahres im aufrechten Arbeitsverhältnis zu einer Änderung des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes, ist die Höhe des Urlaubszuschusses durch eine zeitanteilige Mischberechnung zu ermitteln, sodass der Urlaubszuschuss nur aliquot in dem der Vollzeit- und (wechselnder) Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr zustehen. Ein bereits bezahlter – nach dieser Aliquotierungsbestimmung überhöhter – Urlaubszuschuss ist mit der Weihnachtsremuneration rückzuverrechnen. Sollte der Urlaubszuschuss nach dieser Aliquotierungsbestimmung zu niedrig ausbezahlt worden sein, ist der Differenzbetrag gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration auszubezahlen.

## **§ 15 Weihnachtsremuneration**

1. Mit der Novemberlohnauszahlung ist allen in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern/innen eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen.

Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Auszahlung der Weihnachtsremuneration zu einem früheren Zeitpunkt erfolgt, wenn dies aus innerbetrieblichen Gründen vorteilhaft ist.

2. Die Weihnachtsremuneration beträgt:  
bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren 3,5 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingseinkommen);  
nach einer Betriebszugehörigkeit von vollen 5 Jahren 4,33 Wochenlöhne bzw. ein monatliches Lehrlingseinkommen.

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 (ausgenommen lit. h) nachgewiesenermaßen aus seinem/ihren Verschulden entlassen wird bzw. der/die Lehrberechtigte gemäß § 15 Abs. 3 BAG das Lehrverhältnis berechtigt vorzeitig auflöst oder wenn der/die Arbeitnehmer/in ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO bzw. der Lehrling ohne Vorliegen eines Grundes gemäß § 15 Abs. 4 BAG 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 demselben/derselben Arbeitgeber/in ihr Dienstverhältnis wieder beginnen und nicht mehr als 100 Tage unterbrochen haben, sind die vorher bei demselben/derselben Arbeitgeber/in erworbenen Beschäftigungszeiten auf die für das Ausmaß der Sonderzahlung maßgebenden Dienstzeiten anzurechnen, sofern das Dienstverhältnis nicht gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) oder durch vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wurde.

## **§ 16 Probezeit und Kündigung**

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

Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl I Nr. 153/2017 wird § 16 geändert und lautet 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. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Berufszweige der Tischler und Holzgestalter in der Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den Tischlern und Holzgestaltern um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/2017, handelt.

Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl I Nr. 153/2017 gelten folgende Kündigungsfristen in diesen Berufszweigen bei Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in und bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit:

von 1 Monat ..... 2 Wochen,  
von 1 Jahr ..... 3 Wochen,  
von 9 Jahren ..... 6 Wochen,  
von 22 Jahren ..... 9 Wochen.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits unter Einhaltung dieser Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

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.

## **§ 17 Abfertigung**

### **I. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer/innen (Parkettleger/innen), die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG - unterliegen:**

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

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

$\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,20 \times 3,41 \times 52,18 / 12 = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt. Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

### **II. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer/innen, die dem Arbeiterabfertigungsgesetz unterliegen:**

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

Ergänzend gilt:

Für die Bemessung der Dauer der ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses und der Be-

messung 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 2016 oder später begonnen haben.

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

### **III. 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 (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

## **§ 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 Musterrung, 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.

### **§ 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 6 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. Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

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

### **§ 21 Lohnordnungen**

Die Lohnordnungen für die Berufszweige der Tischler und Holzgestalter sind ein integrierter Bestandteil dieses Kollektivvertrages und sind im Anhang I zu diesem Vertrag enthalten.

Die Erläuterungen zu den Lohnordnungen für die Berufszweige der Tischler und Holzgestalter sind ebenfalls ein integrierter Bestandteil dieses Kollektivvertrages und sind im Anhang II 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 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 31. März 2021

## **Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter**

Komm.Rat Gerhard Spitzbart  
Bundesinnungsmeister

Mag. (FH) Dieter Jank  
Geschäftsführer

## **Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz**

Abg.z.NR Josef Muchitsch  
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner  
Bundesgeschäftsführer

## **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 Ar-

beitnehmer/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**  
01.05.2021 -  
30.04.2022

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**  
01.05.2021 -  
30.04.2022

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

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**

<b>Lohngruppe</b>	<b>EURO</b>
	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.

## **Anhang III**

### **Für Betriebe die dem BUAG unterliegen gelten folgende Bestimmungen**

#### **§ 1**

Der Zuschlag gemäß § 21a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG , wird um 2,93 kollektivvertragliche Stundenlöhne der Position II der Lohnordnung für die Berufszweige der Tischler erhöht.

#### **§ 2**

Wird in einer Arbeitswoche sowohl im Stundenlohn als auch im Akkordlohn gearbeitet, so wird der Zuschlag bei einer Arbeitszeit von über 20 Stunden im Akkord nach § 1 berechnet. Bei einer kürzeren Akkordarbeitszeit als 20 Stunden pro Woche entfällt der Zuschlag.

#### **§ 3**

Für Zeiten der entgeltpflichtigen Dienstverhinderung sowie für Zeiten des Urlaubs finden ebenfalls die Bestimmungen des § 1 Anwendung.

### **Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter**

Komm.Rat Gerhard Spitzbart  
Bundesinnungsmeister

Mag. (FH) Dieter Jank  
Geschäftsführer

### **Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz**

Abg.z.NR Josef Muchitsch  
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner  
Bundesgeschäftsführer