

Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs

Gültig ab 1.5.2005

Vertragspartner | Geltungsbereich | Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer | Arbeitszeit | Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen | Flexible Arbeitszeit-Bandbreite | Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit | Kurzarbeit | Akkordarbeit | Heimarbeit | Allgemeine Lohnbestimmungen | Internatskosten | Werkzeugentschädigung | Stör-(Außerhaus-)Zulagen | Wegzeiten | Urlaub | Urlaubszuschuss | Weihnachtsremuneration | Kündigungsfristen | Abfertigung | Entgelt bei Arbeitsverhinderung | Verwirkung von Ansprüchen | Betriebsräte | Lohnordnung | Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten | Schlussbestimmungen

§ 1. Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Tischler,

Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (ausgenommen Betriebe, die seit 1.1.2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausübung des Spenglerhandwerks ("Karosseriespengler") oder des Lackierhandwerks ("Karosserielackierer") verfügen),

Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter sowie Spielzeughersteller,

Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter,

Bundesinnung der Musikinstrumentenerzeuger,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz,

andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

1. Räumlich:

Bundesinnung der Tischler:
Für das Gebiet der Republik Österreich,

Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner:
Für das Gebiet der Republik Österreich,

Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter sowie Spielzeughersteller:
Für das Gebiet der Republik Österreich,

Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter:

Für das Gebiet der Republik Österreich,

Bundesinnung der Musikinstrumentenerzeuger:
Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich:

für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die den im § 1 genannten Arbeitgeberorganisationen angehören.

Bei Betrieben, die gleichzeitig auch nicht vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.

3. Persönlich:

Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 3. Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Mai 2005 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 vertragsschließenden 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 und Betriebsrat zu vereinbaren.

2. Die 40stündige 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.

3. Die Arbeitszeit der Wächter und Portiere beträgt in der Regel 48 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.

4. Für Lenker und Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

5. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit innerhalb von höchstens sieben zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen eingearbeitet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf hiedurch nicht über 10 Stunden verlängert werden.

6. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, ist den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren.

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

§ 4 a. Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

1. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann gemäß § 4 Abs. 3 AZG - sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll - 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. Nach der 45. bis einschließlich der 48. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 10 Prozent.
3. Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder durch einvernehmliche Auflösung vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit, so gebührt für das nicht konsumierte Zeitguthaben die entsprechende Überstundenvergütung; in allen übrigen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt keine Überstundenvergütung.
4. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Einarbeitungsstunden und der Stand des Einarbeitungsstunden-Kontos bekannt zu geben.
5. Im Sinne des § 11 Abs. 2 a des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 4 b. 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 Arbeitnehmer 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.
3. Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeit- oder Geldzuschlag von 10 Prozent.
4. 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.
5. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.
6. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.
7. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben.
8. 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 davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 1 Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

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

2. Bei einer andauernden Überstundenleistung durch mehr als eine Woche ist die Gesamtarbeitszeit je Arbeitstag mit 10 Stunden zu begrenzen. Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von 5 Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Arbeitspause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.

3. Bei Wochenlöhnern ohne Überstundenpauschale gelten erst die über 40 Wochenstunden hinausgehenden Arbeitsstunden als Überstunden. Bei Wochenlöhnern mit Überstundenpauschale findet eine gesonderte Vergütung der Überstunden erst dann statt, wenn die durch das Überstundenpauschale abgegoltene Arbeitszeit überschritten wird.

4. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 6 bis 20 Uhr geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent entlohnt.

Für zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

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

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

7. Für die an den gesetzlichen Feiertagen (1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes -ARG- BGBl.Nr. 144/1983, in seiner geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre. Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

8. Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

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

10. Muss wegen Schwierigkeiten in der Stromversorgung oder über behördliche Anordnung die Normalarbeitszeit in die Nacht verlegt werden, so gebührt für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent.

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

§ 6. Kurzarbeit

Im Falle geringerer Beschäftigung kann die Arbeitszeit nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis auf 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. In diesen Fällen wird der Lohn nur für die vereinbarte Kurzarbeit bezahlt. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 6 Arbeitstagen liegen.

§ 7. Akkordarbeit

1. Die Akkordsätze (Stücklöhne, Prämiensätze usw.) sind so festzulegen, dass der Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Arbeitsleistung 20 Prozent über seinen Zeitlohn verdient.

Die Festlegung der Akkordsätze und der sonstigen 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 zur Grundlage genommen. Die Verteilung des Akkordüberverdienstes erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen Stundenlöhne der einzelnen Akkordarbeiter. Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.

3. Die Akkord- und Prämiensätze werden bei gleicher Arbeit ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer gleich bemessen. Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und neu festzusetzen.

4. Wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

5. Tritt durch Umstände, die nicht auf seiten des Akkordarbeiters liegen (Mangel an Maschinen, Werkzeugen usw.), eine Minderung des Akkordverdienstes ein, so wird dem Akkordarbeiter, wenn er diese Mängel sofort nach ihrem Auftreten dem zuständigen Vorgesetzten meldet, der entgangene Akkordverdienst vergütet.

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

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

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

9. Ständige Akkordarbeiter (das sind Arbeitnehmer, die in den letzten 3 Monaten überwiegend im Akkord gearbeitet haben) erhalten, wenn sie vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden müssen, bis zur Höchstdauer von 4 Wochen den Akkorddurchschnittsverdienst ihrer letzten Abrechnungsperiode. Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitnehmer, die nicht ständig im Akkord arbeiten.

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

§ 8. Heimarbeit



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

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

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

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

Beheizung usw.). Dieser Zuschlag erhöht sich auf 20 Prozent, wenn der Heimarbeiter Maschinen beistellt.

5. Kommt eine Einigung über den Stücklohn nicht zustande, so können beide Teile die Festsetzung des Stücklohnes bei einer Schiedsstelle beantragen. Diese Schiedsstelle wird bei jeder zuständigen Landesinnung errichtet und besteht paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. 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 und Heimarbeiter anzubahnen. Falls dies nicht gelingt, hat die Schiedsstelle einen Schiedsspruch zu fällen. Der Schiedsspruch ist für beide Teile verbindlich, sofern sie nicht binnen 3 Tagen eine gegenteilige Erklärung abgeben.

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

§ 9. Allgemeine Lohnbestimmungen



1. Die Lohnzahlung erfolgt während oder im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit. Die Lohnabrechnung erfolgt wöchentlich. Sie kann aber auch in Zeiträumen von zweimal 4 Wochen und einmal 5 Wochen erfolgen. Abänderungen des Lohnabrechnungszeitraumes müssen betrieblich vereinbart werden. Ist der Lohnabrechnungszeitraum länger als 14 Tage, so ist eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Verzögert sich die Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten über eine halbe Stunde, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

2. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind bis zur Höchstdauer von 4 Wochen mit ihrem bisherigen Stundenlohn zu entlohnen, wenn nicht bereits vorher im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ihre dauernde Einstufung in eine andere Lohnkategorie erfolgt.

4. Arbeitnehmer, die vorübergehend bis zum Höchstausmaß von 5 Stunden je Woche mit Arbeiten einer höher entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit ihren bisherigen Stundenlohn weiter. Übersteigt die vorübergehende Beschäftigung in der höher entlohnten Tätigkeitsgruppe 5 Stunden pro Woche, so erhalten sie von der ersten Stunde an den Stundenlohn der höheren Kategorie.

5. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im ersten, zweiten und dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr (gemäß Lohnschema). Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.

§ 9 a. Internatskosten



(Gilt nicht für das kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs)

Für das holzverarbeitende Gewerbe (mit Ausnahme des Bildhauer-, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher-, Drechsler-, Korb- und Möbelflechter- sowie Spielzeugherstellergewerbes) gilt bundeseinheitlich:

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

Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart und erfolgt eine Kündigung bei langdauernder Krankheit erst zwei Wochen nach Ablauf der Fristen gemäß § 8 Abs. 1 AngG, so gilt die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats als vereinbart.

§ 10. Werkzeugenschädigung



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

2. Soweit in Ausnahmefällen Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers ihr Werkzeug selbst beistellen, ist durch Vereinbarung eine angemessene Entschädigung festzusetzen, sofern nicht für den Bereich der einzelnen Bundesländer feste Sätze in der Lohnordnung enthalten sind.

§ 11. Stör-(Außerhaus-)Zulagen

1. a) Für das Holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe mit Ausnahme des Bildhauer-, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher-, Drechsler- und Spielzeughergewerbes in Niederösterreich und der Mitgliedsbetriebe der Fachvertretung der Kunststoffverarbeiter Kärnten:

Bei Arbeiten außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes bis zu 10 km kürzester Wegstrecke vom ständigen Arbeitsplatz - in den Städten Wien, Graz und Linz innerhalb der Stadtgrenze - erhält der Arbeitnehmer eine Stör-(Außerhaus-)Zulage von 10 Prozent; Lehrlinge erhalten eine Störzulage von € 0,50 pro Stunde.

b) für das Bildhauer-, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher-, Drechsler- und Spielzeughergewerbe in Niederösterreich und die Mitgliedsbetriebe der Fachvertretung der Kunststoffverarbeiter Kärnten:

Bei Arbeiten außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes bis zu 10 km kürzester Wegstrecke vom ständigen Arbeitsplatz - in den Städten Wien, Graz und Linz innerhalb der Stadtgrenze - erhält der Arbeitnehmer eine Stör-(Außerhaus-)Zulage von 10 Prozent.

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

3. Für Arbeiten außerhalb der 10-km-Zone (in Wien, Graz und Linz außerhalb der Stadtgrenze) erhält der Arbeitnehmer, wenn diese Arbeiten auch nur einen Tag dauern, einen Zuschlag von 33 Prozent auf seinen Stundenlohn nebst Beistellung einer Schlafstelle; Lehrlinge erhalten eine Störzulage von € 1,- pro Stunde nebst Beistellung einer Schlafstelle.

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

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

§ 12. Wegzeiten

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

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

§ 13. Urlaub

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

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

3. Für das Parkettbodenlegergewerbe gelten die jeweiligen Bestimmungen des **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG)**. Für die Mitgliedsbetriebe der Landesinnung der Tischler Wien gilt zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz das Zusatzübereinkommen vom 29. September 1969 in der jeweils geltenden Fassung (siehe Anhang II).

§ 14. Urlaubszuschuss

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

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

3. Dieser Urlaubszuschuss beträgt:

Für das Holzverarbeitende Gewerbe bundeseinheitlich
bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 1 Jahr 3 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen); ab 1. 5. 2006 3,5 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigung);
nach einer Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr 4 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen).

Für das Kunststoffverarbeitende Gewerbe bundeseinheitlich
4 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen).

4. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

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

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

7. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem anderen Zeitpunkt erfolgt, wenn aus innerbetrieblichen Gründen bei Urlaubsantritt die Auszahlung nicht möglich ist. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.

Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit der Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

8. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt einesurlaubes oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

9. Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis während des Kalenderjahres vor Erhalt des Urlaubszuschusses (durch Kündigung durch den Arbeitgeber, durch Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch einvernehmliche Lösung) endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO vorzeitig austritt.

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

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

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

13. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes oder einer Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz, so verringert sich das Ausmaß der für dieses Kalenderjahr geltenden Sonderzahlung (Urlaubszuschuss) um den aliquoten Teil, der dem auf das Kalenderjahr entfallenden Teil des Präsenzdienstes, des Karenzurlaubes bzw. der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz entspricht (je Woche 1/52).

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

§ 15. Weihnachtsremuneration

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

2. Diese beträgt:

a.) Für den Bereich der Bundesinnung der Tischler für das ganze Bundesgebiet;

Für den Bereich der Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter sowie Spielzeughersteller für das ganze Bundesgebiet;

für den Bereich der Mitgliedsbetriebe der Landesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner in Vorarlberg und der Fachvertretung der Musikinstrumentenerzeuger in Vorarlberg:

Für Arbeitnehmer, die mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind, 3 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen); ab 1.5.2006 3,5 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigung)

Für Arbeitnehmer nach einer Betriebszugehörigkeit von vollen 5 Jahren 4 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen).

b. Für den Bereich der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner für das ganze Bundesgebiet (ausgenommen Vorarlberg)

für den Bereich der Bundesinnung der Musikinstrumentenerzeuger für das ganze Bundesgebiet (ausgenommen Vorarlberg):

Für Arbeitnehmer, die mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind, 2 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen);

für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von vollen 5 Jahren bis zu einer Betriebszugehörigkeit von vollen 15 Jahren 3 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen);

für Arbeitnehmer nach einer Betriebszugehörigkeit von vollen 15 Jahren 4 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen)

ab 1.5.2006 für Arbeitnehmer, die mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind, 2 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen);

für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von vollen 3 Jahren bis zu einer Betriebszugehörigkeit von vollen 10 Jahren 3 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen);

für Arbeitnehmer nach einer Betriebszugehörigkeit von vollen 10 Jahren 4 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen).

c. Für den Bereich der Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter

für das ganze Bundesgebiet 4 Wochenlöhne (Lehrlingsentschädigungen).

3. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Bei Akkordarbeitern wird die Weihnachtsremuneration aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen errechnet.

4. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil.

5. Ein Anspruch auf diesen aliquoten Teil besteht jedoch nicht, wenn die Beschäftigung weniger als 4 Wochen gedauert hat. Desgleichen entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) nachgewiesenermaßen aus seinem Verschulden entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO vorzeitig austritt.

6. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - dort wo keiner besteht mit dem einzelnen Arbeitnehmer - 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. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes oder einer Schutzfrist, so verringert sich das Ausmaß der für dieses Kalenderjahr geltenden Weihnachtsremuneration um den aliquoten Teil, der dem auf das Kalenderjahr entfallenden Teil des Präsenzdienstes, des Karenzurlaubes bzw. der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz entspricht (je Woche 1/52).

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

§ 16. Kündigungsfristen

1. Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit - jedoch für höchstens 4 Wochen - schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Arbeitsschluss gelöst werden.

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

3. a) Für das Holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe mit Ausnahme des Bildhauer-, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher-, Drechsler, Korb- und Möbelflechter- sowie Spielzeughergewerbes:
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.

b) Für das Bildhauer-, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher-, Drechsler-, Korb- und Möbelflechter- sowie Spielzeughergewerbe:
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 der Arbeitswoche aufgelöst werden. Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Wochen, nach fünfjähriger Beschäftigung auf drei Wochen, nach neunjähriger Beschäftigung auf fünf Wochen und nach zweiundzwanzigjähriger Beschäftigung auf neun Wochen.

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

5. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von einem Tag je Woche unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

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

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

§ 17. Abfertigung

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

Für die Betriebe und Betriebsabteilungen, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Tischler sind und dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen (Parkettlegerbetriebe), gilt der Zusatzkollektivvertrag vom 6. Mai 1988 abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Tischler einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter andererseits.

II. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Arbeiterabfertigungsgesetz unterliegen:
Bezüglich der Abfertigungsbestimmungen wird ausdrücklich auf den Artikel VII Abs. 5 des ab 1. Juli 1979

geltenden Arbeiter-Abfertigungsgesetzes vom 23. Februar 1979 (BGBl. Nr. 107/1979) hingewiesen, der lautet:

"Kollektivverträge, Arbeits(Dienst-)ordnungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Abfertigung für die Arbeitnehmer günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt."

Beide Varianten (gesetzliche und kollektivvertragliche) sind durchzurechnen. *)

*) Achtung! Im Normalfall ergibt sich der Anspruch nur nach dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz. Nur in Ausnahmefällen (z.B. kurzzeitige Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses) kommt die kollektivvertragliche Regelung zur Anwendung.

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens 10jährigen (bei vorzeitiger Alterspension nach einer mindestens 15jährigen) ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Entschädigung (Abfertigung), wenn sie

- a) vom Arbeitgeber gekündigt werden, nicht jedoch, wenn der Arbeitgeber innerhalb von 90 Tagen eine Wiedereinstellung zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zusichert,
 - b) unverschuldet entlassen werden,
 - c) mit einem wichtigen Grund (§ 82 a GewO) austreten;
- ein Anspruch auf Abfertigung bei vorzeitiger Alterspension wegen langer Versicherungsdauer (§ 253 b ASVG) entsteht, sofern eine mindestens 15jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit vorliegt,
- d) aus dem Betrieb wegen Invalidität ausscheiden oder
 - e) wegen Inanspruchnahme der Alterspension (Männer bei Erreichung des 65., Frauen bei Erreichung des 60. Lebensjahres) ihr Arbeitsverhältnis lösen.

2. Diese Entschädigung beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 10 Jahren	1 Wochenlohn,
von 15 Jahren	3 Wochenlöhne,
von 20 Jahren	5 Wochenlöhne,
von 25 Jahren	6 Wochenlöhne,
nach 30 Jahren	10 Wochenlöhne.

3. Die Berechnung dieser Entschädigung erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

4. Für die Bemessung der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Ziffern 1 und 2 sind Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage (90 Tage für den Bereich der Bildhauer, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler und Spielzeughersteller in Niederösterreich und für den Bereich Kunststoffverarbeiter in Kärnten) aufweisen, zusammenzurechnen. 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.

5. Bestehen in den Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchen Titel immer, anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sonstige einmalige Bezüge (mit Ausnahme der aliquoten Teile des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration) gewährt, so können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden.

6. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnabrechnung.

7. Endet das Arbeitsverhältnis nach einer mindestens 10jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit durch den Tod des Arbeitnehmers, gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der verstorbene Arbeitnehmer zur Zeit des Ablebens gesetzlich verpflichtet war, die Hälfte der Abfertigung.

III. Wechsel ins System "Abfertigung neu"

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches

Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 18. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

1. Nach einer Arbeitsleistung von vier Wochen im Betrieb erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig verschuldet zu haben, vom vierten Tag der Krankheit an einen Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettolohn und der Summe des Krankengeldes bis zur Höchstdauer von 8 Wochen.

2. Ausgefallene Arbeitsstunden, die auf Grund des Kollektivvertrages entgeltspflichtig sind oder wären, sind bei der Karenzfrist mizurechnen. Verringert sich die in einer Arbeitswoche zu leistende Arbeitszeit auf Grund einer betrieblichen Vereinbarung bzw. einer kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Regelung, so sind die gegenüber der 40-Stunden-Woche ausfallenden Stunden auf die Karenzfrist anzurechnen.

3. Dieser Zuschuss zum Krankengeld wird in der vorgesehenen Höhe höchstens zweimal jährlich innerhalb eines Jahres, gerechnet vom Beginn der ersten Krankheit an, gewährt, wobei das Höchstausmaß für einen Krankenstand 8 Wochen beträgt. Krankengeldzuschüsse auf Grund von Arbeitsunfällen bleiben hierbei unberücksichtigt.

4. Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine frühere Arbeitsunfähigkeit sowie auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit den gleichen Zuschuss zum Krankengeld vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an.

5. Wenn der Arbeitnehmer wegen der Krankheit entlassen oder während der Krankheit gekündigt wird, so behält er ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der oben vorgesehenen Fristen.

6. Hat der Arbeitnehmer infolge Karenzzeit, Krankenhausbehandlung, Aussteuerung oder aus sonstigen Gründen keinen Anspruch auf Krankengeld, so ist bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages jenes Krankengeld zugrunde zu legen, das gebühren würde, wenn die Hinderungsgründe nicht vorlägen.

7. Als Nettolohn im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt der durchschnittliche Nettotagesverdienst der letzten vier mit der Krankenkasse abgerechneten Lohnwochen. Allfällige vom Krankengeldzuschuss zu berechnende gesetzliche Abzüge gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

8. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Erkrankung unverzüglich zu verständigen. Ein Anspruch auf Bezahlung des Krankengeldzuschusses besteht nur dann, wenn über die Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung des zuständigen Krankenkassenarztes beigebracht wird.

9. Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an den im Betrieb üblichen Lohnzahlungstagen gegen Vorweisung der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

I.

Für das holzverarbeitende Gewerbe bundeseinheitlich (mit Ausnahme des Bildhauer, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher-, Drechsler- und Spielzeugherstellergewerbes in Niederösterreich) **und für das Kunststoffverarbeitende Gewerbe** (mit Ausnahme von Kärnten):

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen der Eltern (Stief- oder Pflegeeltern), des Ehegatten (Lebensgefährten) und der Kinder (Stief- oder Pflegekinder).

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

3. Der Arbeitnehmer 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 im gemeinsamen Haushalt lebten,
- c) bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin,
- d) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder, insoweit der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist,
- e) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt,
- f) bei Hochzeit der Kinder.

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

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, bis zu einer Gesamtdauer von 40 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tag der Inanspruchnahme.

b) Für den Bereich des Bildhauer-, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher-, Drechsler- und Spielzeugherstellergewerbes (ausgenommen Niederösterreich) sowie für das Korb- und Möbelflechtermgewerbe bundeseinheitlich:

Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zu einer Gesamtdauer von 40 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tag der Inanspruchnahme.

c) Bei Vorladungen zu Gerichten oder sonstigen Behörden, bei Vorladung zur Musterung, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

d) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.

e) 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 Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschreitet.

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

II.

Für den Bereich des Bildhauer-, Binder-, Bürsten- und Pinselmacher-, Drechsler- und Spielzeugherstellergewerbes in Niederösterreich und für das kunststoffverarbeitende Gewerbe in Kärnten:

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen der Eltern (Stief- oder Pflegeeltern), des Ehegatten (Lebensgefährten) und der Kinder (Stief- oder Pflegekinder).

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 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 im gemeinsamen Haushalt lebten,
- c) bei eigener Eheschließung,
- d) bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin,
- e) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder, insoweit der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist,
- f) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt,
- g) bei Hochzeit der Kinder.

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

a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zu einer Gesamtdauer von 40 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tag der Inanspruchnahme.

b) Bei Vorladungen zu Gerichten oder sonstigen Behörden, bei Vorladung zur Musterung, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.

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

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

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

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

C. Aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

1. Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen (Maschinenschaden und ähnlichem), auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im 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 Arbeitgeber die Anwesenheit im Betriebe an, dann gebührt der volle Lohn.

3. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle u.ä.), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

4. Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber.

§ 19. Verwirkung von Ansprüchen



1. Der Arbeitnehmer ist zu sofortiger Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des reinen Lohnanspruches im Sinne des § 5 Ziffer 11 müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in der die den Anspruch begründenden Arbeiten geleistet wurden.

3. Ansprüche auf den vertraglichen Lohn (§ 5 Ziffer 11) müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden.

4. Werden die Ansprüche innerhalb der genannten Fristen rechtzeitig, aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von 18 Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.

§ 20. Betriebsräte

1. Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, 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 (1,5 Stunden für die Bereiche der Fachvertretung Kärnten und der Landesinnung Tirol der Kunststoffverarbeiter sowie der Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter sowie Spielzeughersteller) einmal im Kalenderjahr bezahlt.

§ 21. Lohnordnung

Die Lohnordnung bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

§ 22. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen. Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 23. Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

a) Das Zusatzübereinkommen vom 29. September 1969 zum Kollektivvertrag für die Holzverarbeitende Industrie und das Holzverarbeitende Gewerbe Österreichs, für die Mitgliedsbetriebe der Landesinnung Wien der Tischler, betreffend Zuschlag zum Bauarbeiter-Urlaubsgesetz (ab 1. Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG), in der jeweils geltenden Fassung.

b) Das Zusatzübereinkommen zum Kollektivvertrag für das Holzverarbeitende Gewerbe Österreichs, für die Mitgliedsbetriebe der Landesinnung Wien der Tischler (Parkettleger), betreffend Fußbodenlegearbeiten, vom 16. Juni 1982 in seiner geltenden Fassung.

c) Das Zusatzübereinkommen zum Kollektivvertrag für das Holzverarbeitende Gewerbe Österreichs für die Mitgliedsbetriebe der Landesinnung der Tischler Steiermark, betreffend Fußbodenlegearbeiten vom 22. Juli 1982 in der geltenden Fassung.

d) Der Zusatzkollektivvertrag vom 6. Mai 1988 für alle Betriebe und Betriebsabteilungen, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Tischler sind und dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen (Parkettlegerbetriebe).

e) Der Kollektivvertrag vom 18. April 2005 betreffend Lohnordnungen.

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

Wien, am 27. April 2005