

# Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Holzindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, anderseits.

## Artikel I – Geltungsbereich

(1) **Räumlich:** Für das Bundesgebiet der Republik Österreich.

(2) **Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Holzindustrie Österreichs. Von Artikel II und IV sind ausgenommen die Schilfrohrindustrie im Burgenland und die Firma Gottfried Mayer GmbH. & Co.KG. (vormals Brüder Musenbichler), Niederanna a.d. Donau, ferner die Betriebe der Faser- und Spanplattenindustrie, für die der Zusatzkollektivvertrag für die Faser- und Spanplattenindustrie Anwendung findet.

(3) **Persönlich:** Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.

## Artikel II - Erhöhung der Löhne

(1) Mit Wirksamkeit ab **1. Mai 2022** werden die geltenden **Kollektivvertragslöhne** und **Lehrlingseinkommen** um **4,11 Prozent** erhöht und in Abs. (5) neu festgesetzt.

(2) Die **Ist-Löhne** werden mit Wirkung ab **1. Mai 2022** um **4,01 Prozent** erhöht.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn (ohne kollektivvertragliche Zulagen) darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

(3) Die **Akkordlöhne, Prämienverdienste** und sonstigen **Leistungslöhne** werden mit Wirkung ab **1. Mai 2022** um **4,01 Prozent** erhöht.

Auf Entlohnungssysteme, bei denen sich der Verdienst aus Grundlohn und variablen leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen (z. B. Prämien) zusammensetzt, findet Absatz 2 keine Anwendung.

Abs. (2) und (3) gelten nicht für die Sägeindustrie.

(4) In den Betrieben der Sägeindustrie werden die vor dem 30. April 2022 tatsächlich bezahlten Stunden-, Akkord- und Prämienlöhne usw. mit Wirksamkeit **1. Mai 2022** um **4,01 Prozent** erhöht.

In den einzelnen Betrieben bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben weiterhin aufrecht.

**(5) Lohnschema**

**(5 a) Holzverarbeitende Industrie**

**Lohngruppen**

	<b>ab 1.5.2022</b>
	Stundenlohn
	in €
I. Spezialfacharbeiter	<b>13,90</b>
II. Facharbeiter nach dem 3. Jahr der Auslehre	<b>13,38</b>
III. Facharbeiter nach dem 1. Jahr nach der Auslehre	<b>12,42</b>
IV. Facharbeiter im 1. Jahr nach der Auslehre	<b>11,95</b>
V. Hilfsarbeiter	<b>11,72</b>

**Lehrlingseinkommenssätze**

im 1. Lehrjahr .....	40%
im 2. Lehrjahr .....	60%
im 3. Lehrjahr .....	80%
im 4. Lehrjahr .....	90% des Lohnes der Lohngruppe III.

**(5 b) Sägeindustrie**

**Lohngruppen**

	<b>ab 1.5.2022</b>
	Stundenlohn
	in €
<b>I.</b>	<b>14,61</b>
<b>II.</b>	<b>13,80</b>
<b>III.</b>	<b>12,88</b>
<b>IV.</b>	<b>12,39</b>
<b>V.</b>	<b>12,08</b>
<b>VI. a</b>	<b>13,80</b>
<b>VI. b</b>	<b>13,01</b>

**Lehrlingseinkommen:**

Es kommen die Lehrlingseinkommenssätze des Absatzes (5 a) zur Anwendung.

**ab 1.5.2022**  
**in €**

Bei Fahrten und Arbeiten, die Kraftfahrer und deren Mitfahrer bis 14.00 Uhr in Anspruch nehmen, gebührt ein Kostgeld von

**8,01**

wenn das Mittagessen vom Betrieb weder zugeführt noch bereitgestellt wird.

Ist dabei auch eine Nächtigung notwendig, so gebührt, wenn vom Betrieb nicht vorgesorgt wird, für Nachtmahl und Frühstück eine weitere Zulage von

**9,60**

Die Kosten für Nächtigung werden nach betrieblicher Vereinbarung durch Vorlage von Rechnungen vergütet, ansonsten gebühren

**12,67**

Die Barauslagen für die Einstellung von Kraftfahrzeugen werden gesondert vergütet. Die Zulagen entfallen, wenn der Dienstnehmer offenbar absichtlich die rechtzeitige Rückkehr hinausgezogen hat.

Kraftfahrer, die vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten aufgefordert werden, bei Verlade- oder Entladearbeiten mitzuarbeiten, erhalten eine zusätzliche Entschädigung von

**1,06**

für jeden vollen Arbeitstag.

### **Artikel III - Rahmenrechtliche Änderungen für den Kollektivvertrag der Sägeindustrie und den Kollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie**

Im Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie und der Holzverarbeitenden Industrie lautet § 4 (7) wie folgt:

Der 24. Dezember und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Lohns für die Normalarbeitszeit arbeitsfrei.

Im Rahmenkollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie wird § 4 C neu eingefügt wie folgt:

#### **§ 4 C Jahresdurchrechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Montagemitarbeiter**

Abweichend von § 2 Z. 3 persönlicher Geltungsbereich gilt eingeschränkt nur für Arbeiter und Arbeiterinnen, die überwiegend mit Montagearbeiten beschäftigt werden, dass der Durchrechnungszeitraum für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gemäß § 9 Abs 4 AZG von 17 Wochen auf 52 Wochen verlängert wird.

Im Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie wird im § 8 Abs 13 neu, im Rahmenkollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie im § 9 Abs 13 neu eingefügt wie folgt:

Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifeprüfung in der Arbeitszeit

Für Lehrlinge sind Zeiten von vorbereitenden Kursen zur Absolvierung der Berufsreifeprüfung („Lehre mit Matura“) im Ausmaß von bis zu 8 Stunden pro Woche auf die wöchentliche Normalarbeitszeit anzurechnen. Besucht der Lehrling Vorbereitungskurse in einem geringeren Ausmaß, so sind nur die realen Stunden anzurechnen. Kurszeiten, die außerhalb der wöchentlichen Normalarbeitszeit liegen, werden grundsätzlich nicht abgegolten. Wenn jedoch Kurszeiten außerhalb der wöchentlichen Normalarbeitszeit stattfinden und gefördert werden, dann werden diese geförderten Stunden im Verhältnis 1:1 abgegolten. Aus der Anrechnung von Zeiten für vorbereitende Kurse zur Absolvierung der Berufsreifeprüfung auf die wöchentlichen Normalarbeitszeit kann kein Anspruch auf Mehr- und Überstunden entstehen.

Der Anspruch auf Anrechnung auf die Arbeitszeit erlischt, wenn der Lehrling die vom Programm Lehre mit Matura geforderte Mindestanwesenheit von 75% pro Kurs zur Vorbereitung einer der 4 Teilprüfungen (Mathematik, Deutsch, Englisch, Fachgegenstand) unentschuldig unterschreitet (Krankheit bzw. dringende Anwesenheit im Betrieb gelten in jedem Fall nicht als unentschuldigte Abwesenheit). Auf Wunsch des Lehrbetriebes sind Bestätigungen über den Besuch der Lehre mit Matura Kurse vorzuweisen. Innerhalb von 2 Jahren ab Eintritt in das Lehre mit Matura Programm ist die

positive Absolvierung mindestens einer der 4 Teilprüfungen vorzuweisen. Diese Bestimmung kommt nicht zur Anwendung, wenn der Lehrling glaubhaft nachweisen kann, dass die positive Ablegung nicht durch Handlungen in seinem Wirkungsbereich verzögert wurde (Krankheit bzw. kein durch die Trägerorganisation angebotener zeitlich entsprechender Termin). Sollte die Förderung des Lehrlings-einkommens für die aufgewendete Zeit wegfallen, endet auch dieser Anspruch. Günstigere betriebliche Übungen, bzw. betriebliche Vereinbarungen bleiben aufrecht.

Im Rahmenkollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie wird § 11 Z. 6 geändert wie folgt:

6. Lenker und Beifahrer werden als Abgeltung für den erhöhten Lebensaufwand bei Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) Tages- und Nächtigungsgelder gewährt. Das Tagesgeld beträgt € 31,47 pro Tag. Dauert die Abwesenheit vom Dienstort mehr als drei Stunden, gebührt für jede angefangene Stunde 1/12 des Tagesgeldes; bis drei Stunden Abwesenheit vom Dienstort gebührt kein Tagesgeld. Im Fall einer Nächtigung gebührt ein Nächtigungsgeld von € 14,99. Sofern dem Dienstnehmer eine entsprechend ausgestattete Schlafkabine nicht zur Verfügung steht, werden die tatsächlichen, durch Rechnung nachgewiesenen Kosten vergütet.

Im Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie und der Holzverarbeitenden Industrie lautet zu § 16 die Überschrift wie folgt:

#### **§ 16 Kündigungsfristen und Kündigungstermine**

Im Rahmenkollektivvertrag der Sägeindustrie entfällt infolge Angleichung der Kündigungsfristen Arbeiter und Angestellte in § 16 Z. (2) per 1.10.2021 und lautet Z. (2a) wie folgt:

(2) entfällt per 1.10.2021

(2a) Ab dem 1.10.2021 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung und Arbeitnehmerkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB für Arbeitgeber und gemäß § 1159 Abs 4 für Arbeitnehmer (idF BGBl. Nr. 153/2017) der Fünfzehnte und letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Diese Regelung gilt auf unbestimmte Zeit und daher über den Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 1159 Abs. 3 und Abs 4 ABGB (idF BGBl. Nr. 153/2017) per 1.10.2021 hinaus.

Im Rahmenkollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie entfällt infolge Angleichung der Kündigungsfristen Arbeiter und Angestellte in § 16 Z. 3 per 1.10.2021 und lautet Z. 3a wie folgt:

3. entfällt per 1.10.2021

3a. Ab dem 1.10.2021 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung und Arbeitnehmerkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB für Arbeitgeber und gemäß § 1159 Abs 4 für Arbeitnehmer (idF BGBl. Nr. 153/2017) der Fünfzehnte und letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Diese Regelung gilt auf unbestimmte Zeit und daher über den Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 1159 Abs. 3 ABGB und Abs 4 (idF BGBl. Nr. 153/2017) per 1.10.2021 hinaus. Davon ausgenommen ist der KV Faser- und Spanplattenindustrie betreffend Kündigungstermin bei Arbeitgeberkündigung.

#### **Artikel IV – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer**

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

Nach dem 31. Jänner 2023 sollen Verhandlungen wegen Erneuerung des Vertrages aufgenommen werden, sofern die Paritätische Kommission dem zustimmt.