

Beilage

zum Kollektivvertrag für das

ZIMMERMEISTERGEWERBE

In der Fassung vom 1. Jänner 1998

Lohnordnung

Gültig ab

1. Mai 2015

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung Holzbau einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

Artikel I – Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** Für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Holzbau sind.
- 3. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge) mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

Artikel II – Lohnerhöhung

- a) Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2015 für eine Laufzeit von 12 Monaten in lit. b) neu festgesetzt.
- b) Anhang gemäß § 5/II RKV

LOHNTAFEL (Lohnordnung)

Kollektivvertragslöhne:

	Stundenlohn ab 1. Mai 2015
Hilfspolier	14,80
Vorarbeiter	13,67

Bundzimmerer	13,15
Zimmerer mit und ohne LAP nach dem 1. Verwendungsjahr, Zimmereitechniker mit und ohne LAP*), Facharbeiter, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden	12,76
Zimmerer mit und ohne LAP im 1. Verwendungsjahr, angelernte Arbeiter, die eine dreijährige facheinschlägige Praxis aufweisen	12,33
Hilfsarbeiter	11,12

Lehrlingsentschädigungen

im 1. Lehrjahr	30% das sind	3,70
im 2. Lehrjahr	40% das sind	4,93
im 3. Lehrjahr	60% das sind	7,40
im 4. Lehrjahr	80% das sind	9,86
des KV-Stundenlohnes vom Zimmerer im 1. Verwendungsjahr		12,33

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

**) Anmerkung: gilt nur im Falle einer Verordnung dieses Lehrberufes durch den Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.*

Artikel III – Praktikanten

a) Pflichtpraktikanten, das sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr.

b) Ferialarbeitnehmer, das sind solche, die nicht unter lit a) fallen und in Zeiten von Schulferien vorübergehend beschäftigt werden, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr

Artikel IV – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag beginnt seine Wirksamkeit am 1.5.2015. Die Lohnsätze gelten bis 30.4.2016.

Wien, am 17. März 2015

**Für die
Bundesinnung Holzbau**

Komm.-Rat Richard
Rothböck
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan
Huemer
Geschäftsführer

**Für den
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz**

Abg.z.NR
Josef **Muchitsch**
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert **Aufner**
Bundesgeschäftsführer

Anhang

Änderung im Rahmenkollektivvertrag

§ 6 Erschwerniszulagen

§ 6 lit. p) *Werkzeugzulage 1. Absatz lautet:*

"Der Zimmerer hat unter der Voraussetzung, dass er nachfolgend angeführtes Werkzeug besitzt und zur Arbeit jeweils verwendet, für die Abnützung und Neuanschaffung des Werkzeuges Anspruch auf

ab 1. Mai
2010

eine Werkzeugzulage von 0,07
auf seinen Stundenlohn."

§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung (mit Wirksamkeit 1. Mai 2013)

§ 7 lautet neu:

„§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Erkrankung und Arbeitsunfall

Der Entgeltanspruch bei Erkrankung und Arbeitsunfall ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (BGBl. Nr. 399/1974) in der jeweils geltenden Fassung geregelt und anzuwenden.

2. Arztbesuch, ambulatorische Behandlung und Gesundheitsuntersuchung:

Für Arztbesuch, ambulatorische Behandlung und Gesundheitsuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt im Höchstausmaß von 39 Arbeitsstunden innerhalb eines Kalenderjahres.

Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatorische Behandlungen und Gesundenuntersuchungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

3. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe:

- a) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit einer schriftlichen Vorladung oder einer amtlichen Bestätigung ausweisen kann 2 Stunden
- b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann 2 Stunden
- c) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde 1/2 Tag
- d) Die eigene Trauung und die Trauung eigener Kinder 1 Tag
- e) Geburt eigener Kinder 1 Tag
- f) Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Zieh-kinder), sofern die hier genannten Perso-

- nen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 2 Tage
- g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 1/2 Tag
- h) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist 1 Tag
- i) Übersiedlung 1 Tag
- j) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage.
- k) Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit; maximal ein Arbeitstag
- l) Lehrlinge erhalten ab 1. Mai 2009 für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde. Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht. Arrest und sonstige Freiheitsstrafen.

Überreichen von Klagen oder Eingaben bei Gerichten oder Behörden, die schriftlich erledigt werden können. Tätigkeit als Geschworener, Schöffe, Beisitzer bei Gerichten oder Ämtern, Mitglied des Gemeinderates oder in anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.“

§ 8 Lohnberechnung und Lohnzahlung (mit Wirksamkeit 1. Mai 2013)

In § 8 entfallen die Ziffern 9, 10, 11 und 12 ersatzlos. Die Ziffern 3 bis 8 lauten neu:

„**3.** Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt auf ein Bankkonto des Arbeitnehmers.

4. Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern 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 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.)

5. 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.

6. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei der Lohnauszahlung eine genaue Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge zu geben.

7. Die gänzliche oder teilweise Abfindung des Lohnes in Sachleistungen ist unstatthaft.

8. Die Bezahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit erfolgt nur dann, wenn die Leistung auf ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers bzw. dessen Beauftragten erfolgt.“

§ 10 Lehrlinge (mit Wirksamkeit 1. Mai 2001)

§ 10 Ziffer 2 erster Satz lautet neu:

„2. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen.“

§ 10 Ziffer 6 erster Satz lautet neu:

„6. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden.“

Im § 10 wird eine neue Ziffer 9 eingefügt:

„9. Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten, dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten einer vorangegangenen Vorlehre im selben Beruf sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.“

§ 10 Lehrlinge (mit Wirksamkeit 1. Mai 2010)

Im § 10 wird eine neue Ziffer 10 eingefügt:

„**10** . Der Lehrling ist verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009) zu absolvieren. Bei positiver Bewertung, erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von 300 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubehalten, die nach dem Erhalt der Förderung, fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro.

Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.“

§ 11 Verschiedenes (mit Wirksamkeit 1. Mai 2001)

§ 11 Ziffer 10 lautet ab 1.1.2002:

„10. Die in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Zulagenbeträge und die in Hinkunft festzusetzenden Lohnbeträge sind auf einen Cent kaufmännisch zu runden.“

§ 12 Weihnachtsgeld (mit Wirksamkeit 1. Mai 2010)

§ 12 Weihnachtsgeld lautet neu:

„1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld. Alle Zeiten der Be-

triebszugehörigkeit beim selben Arbeitgeber werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt 3,41 Stundenlöhne für während des laufenden Kalenderjahres je geleistete 39 Stunden, bei verkürzter Arbeitszeit für je geleistete 32 Stunden.

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG sowie entgeltspflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

3. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist am ersten Freitag im Dezember auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBI. Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

5. Die Überstellung eines Arbeitnehmers von einem Zimmerbetrieb an eine Arbeitsgemeinschaft oder umgekehrt wird für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht als Lösung des Arbeitsverhältnisses betrachtet.

Kommentar:

Die laut Absatz 2 anzurechnenden Gesamtstunden sind durch 39, bei verkürzter Arbeitszeit durch 32, zu dividieren.“

§ 12 Weihnachtsgeld (mit Wirksamkeit 1. Mai 2013)

In § 12 Ziffer 2 wird nach dem ersten Satz folgender Satz neu eingefügt:

„Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen.“

§ 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses (mit Wirksamkeit 1. Mai 2003)

§ 15 Ziffer 1 lautet neu:

„1. Das Arbeitsverhältnis bis zu 5 Jahren kann jederzeit sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – vom letzteren unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen fünftägigen Verständigungsfrist – nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.

Die Kalenderwoche beginnt Montag, 0.00 Uhr, und endet Sonntag, 24.00 Uhr.

Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses vor dem letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche ist nur bei Arbeitsverhältnissen bis zu 5 Jahren möglich:

- a) bei Beendigung der Baustelle und
- b) wenn die Arbeit auf einer Baustelle oder auf Teilabschnitten derselben, die arbeitsmäßig voneinander unabhängig sind, aus Gründen, die nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegen, für länger als eine Woche stillgelegt wird.

Werden die Arbeiten auf der stillgelegten Baustelle binnen Wochenfrist wieder aufgenommen, weil die Gründe,

welche zur Stilllegung geführt haben, weggefallen sind, so sind die vor der Stilllegung beschäftigt gewesenen Arbeiter wieder einzustellen. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesem Falle als nicht unterbrochen.

Hat das Arbeitsverhältnis 5 Jahre gedauert, kann dieses sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – vom letzteren unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Verständigungsfrist – unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Kalenderwoche, hat das Arbeitsverhältnis 10 Jahre gedauert von zwei Kalenderwochen, hat das Arbeitsverhältnis 15 Jahre gedauert von drei Kalenderwochen, nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.

Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.“

§ 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses (mit Wirksamkeit 1. Mai 2005)

In § 15 wird folgende Ziffer 5 neu angefügt:

„5. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl I Nr. 103/2001).“

Herausgeber: Gewerkschaft Bau-Holz, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
ZVR 576439352

Bundesinnung Holzbau, 1040 Wien,
Schaumburggasse 20/6.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

Verlags- und Herstellungsort: Wien