

Beilage

zum Kollektivvertrag für das
ZIMMERMEISTERGEWERBE

In der Fassung vom 1. Jänner 1998

Lohnordnung

Gültig ab
ab 1. Mai 2011

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 der Zimmermeister im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II 365/1999, in der jeweils geltenden Fassung 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) Gemäß dem Kollektivvertrag vom 3. März 2010 werden die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen per 1.5.2011 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,9 % erhöht und in lit. b) neu festgesetzt.

Die bis 30.4.2012 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2012 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,85 % zuzüglich der Inflationsrate (1.3.2011 bis 29.2.2012 gemäß VPI 2005 der Statistik Austria) erhöht und in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festgesetzt.

b) Anhang gemäß § 5/II RKV

LOHNTAFEL (Lohnordnung)

Kollektivvertragslöhne:

	Stundenlohn ab 1. Mai 2011 €
Hilfspolier	13,34
Vorarbeiter	12,32
Bundzimmerer	11,84
Zimmerer nach dem 1. Gehilfenjahr, Facharbeiter, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden	11,47
Zimmerer im 1. Gehilfenjahr, angelernte Arbeiter, die eine dreijährige facheinschlägige Praxis aufweisen	11,08
Hilfsarbeiter	9,97

Lehrlingsentschädigungen

	ab 1. Mai 2011 €
im 1. Lehrjahr 30% das sind	3,32
im 2. Lehrjahr 40% das sind	4,43
im 3. Lehrjahr 60% das sind	6,65
des KV-Stundenlohnes vom Zimmerer im 1. Gehilfenjahr	11,08

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.

Artikel III - Entlohnung für Pflichtpraktikanten

Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von Artikel II für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr) ein Monatslohn in der Höhe von 55 % des KV-Stundenlohnes für den Zimmerer im 1. Gehilfenjahres mal 169,5. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Artikel IV - Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag beginnt seine Wirksamkeit am 1.5.2011 bzw. 1.5.2012. Die Lohnsätze gelten bis 30.4.2012 bzw. 30.4.2013.

Nach dem 31. Jänner 2013 sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Vertrages aufzunehmen.

Wien, am 21. März 2011

Für die
Bundesinnung Holzbau

Komm.-Rat Richard Rothböck
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

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

Johann Holper
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 Abnutzung 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 2005)

In § 7 Abschnitt III B Ziffer 4 wird folgende lit. k) neu angefügt:

„k) Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit; maximal ein Arbeitstag“

§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung (mit Wirksamkeit 1. Mai 2008)

In § 7 Abschnitt III B Ziffer 4 wird folgende lit. l) neu eingefügt:

„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.“

§ 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 auszubezahlen, 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 Betriebszugehörigkeit 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 entgeltpflichtige 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 Zimmererbetrieb 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.“

§ 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).“