

Beilage

zum Kollektivvertrag
für die holzverarbeitende Industrie
Österreichs

FASER- UND SPANPLATTENINDUSTRIE

**Rahmenrechtliche Ergänzung
und Lohnordnung**

Gültig ab

1. Mai 2024

KOLLEKTIVVERTRAG

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

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

(1) Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

(2) Fachlich:

Für alle Betriebe der Faser- und Spanplattenindustrie, sofern es sich nicht um unselbständige Betriebsabteilungen anderer Erzeugungszweige handelt.

(3) Persönlich:

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

§ 2 Lohnordnung

(1) Mit Wirksamkeit ab **1. Mai 2024** werden die geltenden **kollektivvertraglichen Löhne** erhöht und in Abs. (2) neu festgesetzt.

(2) Kollektivvertragliche Löhne:

Lohngruppeneinteilung siehe Anhang

Mit Wirksamkeit ab 1. April 2005 gelten folgende Lohngruppen in der Faser- und Spanplattenindustrie für alle Arbeitnehmer, die ab 1. April 2005 neu eintreten.

Lohnordnung 05

Lohngruppen	ab 1. Mai 2024 Stundenlohn in €
I	18,03
II	16,96
III	15,84
IV	15,40
V	14,85
VI	13,77

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erstmalig vor dem 1. April 2005 in der Faser- und Spanplattenindustrie begründet wurde, bleibt die Lohngruppeneinteilung laut Kollektivvertrag vom 13. März 2003 weiterhin aufrecht.

Lohnordnung 67

Lohngruppen	ab 1. Mai 2024 Stundenlohn in €
I	18,03
II	16,96
III	15,84
IV	14,85
V	13,77

Lehrlingseinkommen:

im 1. Lehrjahr	€ 6,13/h
im 2. Lehrjahr	60%
im 3. Lehrjahr	80%
im 7. Lehrhalbjahr	90%

des Lohnes der Lohngruppe III des Kollektivvertrages für die Holzverarbeitende Industrie.

(3) Erhöhung der Ist-Löhne

Die **Ist-Löhne, Akkordlöhne, Prämienverdienste** und **sonstigen Leistungslöhne** werden mit Wirkung **ab 1. Mai 2024 um 7,82 Prozent** erhöht. In Anwendung oder Abänderung des § 12 sind Betriebsvereinbarungen möglich.

§ 3 Zulagen

(1) Schichtführer, Magazineure und Platzmeister erhalten eine Aufsichtszulage in der Höhe von 15 Prozent auf den Lohn des Facharbeiters.

(2) Vorarbeiter erhalten den um 10 Prozent erhöhten Stundenlohn derjenigen Kategorie, die für die Arbeitspartie angewendet wird.

(3) Über Zulagen für Hitze, Schmutz, Staub und sonstige Arbeiterschwernisse sind betriebliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen, wobei die einzelnen Zulagen mindestens 5 Prozent betragen müssen. Soweit keine zulängliche Absaugvorrichtung besteht, ist innerbetrieblich je nach Staubanfall eine Staubzulage von 5 bis 10 Prozent zu vereinbaren.

(4) Sofern in kollektivvertraglichen Zulagenregelungen für einzelne Betriebe Erschwerniszulagen (Schmutz-, Staub- und Hitzezulagen etc.) nicht in Prozenten des Stundenlohnes, sondern in fixen Beträgen festgelegt sind, erhöhen sich diese mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages am **1. Mai 2024 um 7,82 Prozent**, wobei die sich rechnermäßig ergebenden Beträge bei Stundenzulagen auf den nächsten Cent, bei Zulagen für mehr

als eine Stunde (Schicht- oder Monatszulagen) auf 10 Cent aufzurunden sind.

§ 4 Einkommensgleichheit

In der Produktion eingesetzte Frauen und Männer haben Anspruch auf gleiche Bezahlung.

§ 5 Fahrgeldvergütung

In den Betrieben sind zwischen Firmenleitung und Betriebsrat Vereinbarungen über Fahrgeldvergütungen zu treffen, die als Bestandteile dieses Kollektivvertrages gelten.

§ 6 Urlaubszuschuss

(1) Alle Arbeitnehmer (Lehrlinge) erhalten einmal in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz 1977 (BGBl. Nr. 390/76) gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

(2) Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4,33 Wochenlöhne.

(3) Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

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

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

Endet das Arbeitsverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses fällig.

(6) 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.

(7) Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Arbeitsverhältnis 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 der GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 GewO vorzeitig austritt.

(8) 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 – zurück zu bezahlen.

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

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

§ 7 Weihnachtsremuneration

(1) Spätestens am 1. Dezember ist allen in den Betrieben Beschäftigten eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen. Diese beträgt für Arbeitnehmer, die mindestens 1 Jahr ununterbrochen im Betrieb sind, 4,33 Wochenlöhne.

(2) Bei Akkordarbeitern wird die Weihnachtsremuneration aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen errechnet.

(3) Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgelts.

(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 Ar-

beitnehmer gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) nachgewiesenermaßen aus seinem Verschulden entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO vorzeitig austritt.

(6) Bestehen in den Betrieben bereits höhere Weihnachtsremunerationen, so können sie von der Firmenleitung auf die kollektivvertragliche Weihnachtsremuneration angerechnet werden.

§ 8 Jubiläumsgeld

Für langjährige Betriebszugehörigkeit erhalten Arbeitnehmer ein Jubiläumsgeld, und zwar:

nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	1	Monatslohn,
nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit	2	Monatslöhne,
nach 35-jähriger Betriebszugehörigkeit	3 1/2	Monatslöhne,
nach 45-jähriger Betriebszugehörigkeit	4	Monatslöhne.

Über die Durchführung dieser Bestimmung und die Art der Auszahlung des Jubiläumsgeldes sind zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat innerbetriebliche Vereinbarungen zu treffen.

§ 9 Schichtarbeit*)

(1) Schichtzuschlag:

Bei regelmäßiger Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Arbeitnehmer einen Zuschlag von 35 Prozent je Arbeitsstunde. Im zweischichtigen Betrieb gebührt ein solcher Zuschlag nur für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

(2) Versetzung von Schichtarbeitern aus gesundheitlichen Gründen.

Arbeitnehmern, die länger als 15 Jahre in einem Betrieb als Schichtarbeiter im Dreierschichtbetrieb arbeiten und einen solchen gesundheitlichen Schaden erleiden, dass sie die Obliegenheiten ihres bisherigen Arbeitsplatzes nicht mehr erfüllen und daher an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden müssen, darf aus Anlass einer solchen Versetzung ihr Stundenlohn nicht gekürzt werden. Der gesundheitliche Schaden ist durch ein amtsärztliches Zeugnis zu begründen.

§ 10 Abfertigung

A. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/1979) einschließlich der darin enthaltenen Übergangsbestimmungen – im Besonderen wird auf den Artikel VII Abs. 5 hingewiesen, der lautet: „Kollektivverträge, Arbeits-(Dienst-)Ordnungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Abfertigung für die Arbeitnehmer güns-

*) Siehe Anhang!

Kollektivvertrag betreffend die kontinuierliche Schichtarbeit.

tiger regeln, bleiben insoweit unberührt“ – mit folgenden Ergänzungen:

- a) Beide Varianten (gesetzliche und kollektivvertragliche) sind durchzurechnen.
- b) Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses und der Bemessung des Ausmaßes des Abfertigungsanspruches sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber, die keine längere **Unterbrechung** als jeweils **120 Tage** aufweisen, **zusammenzurechnen**. Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Arbeitsverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (ausgenommen lit. h), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Vordienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde, bleiben unberücksichtigt. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung 100% der im Arbeiter-Abfertigungsgesetz vorgesehenen Höhe und gebührt nur den gesetzlichen Erben.

B. Nachstehende Bestimmungen finden in jenen Fällen Anwendung, wo im Günstigkeitsvergleich nach Artikel VII Abs. 5 Arbeiter-Abfertigungsgesetz die Bestimmungen nach Punkt B. für den Arbeitnehmer günstiger sind.

(1) Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens fünfjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Abfertigung, wenn sie

- a) vom Arbeitgeber gekündigt werden,
- b) unverschuldet entlassen werden,
- c) mit einem wichtigen Grund austreten,
- d) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension oder wegen Inanspruchnahme der Invaliditätspension (§ 254 ASVG) ihr Arbeitsverhältnis lösen oder
- e) aus dem Betrieb wegen Invalidität ausscheiden.

(2) Diese Abfertigung beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

5 Jahren	3 Wochenlöhne,
10 Jahren	5 Wochenlöhne,
15 Jahren	8 Wochenlöhne,
20 Jahren	13 Wochenlöhne,
25 Jahren	16 Wochenlöhne.

(3) Für die Bemessung der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Ziffer 1 und 2 sind Dienstzeiten, die keine längere **Unterbrechung** als jeweils **120 Tage** 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.

(4) Bestehen in den Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem 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.

(5) Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnabrechnung.

(6) Endet das Arbeitsverhältnis nach einer mindestens fünfjährigen 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 volle Abfertigung**.

C. 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.

§ 11 Schlichtung von Streitigkeiten

Bestehen über die Einstufung sowie über die Zulagen der einzelnen Arbeitnehmer Zweifel, welche zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber nicht einvernehmlich geklärt werden können, so können diese Zweifelsfälle den örtlichen zuständigen Organisationen zur Schlichtung übertragen werden.

§ 12 Begünstigungsklausel

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.

§ 13 Betriebsversammlungen

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.

§ 14 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Mai 2024 in Kraft** und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis zum **30. April 2025**.

27. Februar 2024

Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Mag. Herbert **Jöbstl**
Fachverbandsobmann

Mag. Heinrich **Sigmund**,
MSc
Geschäftsführer

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz

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

Mag. Herbert **Aufner**
Bundesgeschäftsführer

Anhang

Lohngruppeneinteilung

Lohnordnung 05

Lohngruppe I

Mitarbeiter, welche größere Abteilungen bzw. Arbeitsgruppen führen.

Einschlägige Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) mit hervorragenden Fachkenntnissen, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechender Verantwortung sowie der Fähigkeit zur selbstständigen Arbeit.

Lohngruppe II

Mitarbeiter, welche kleinere Abteilungen bzw. Arbeitsgruppen führen.

Einschlägige qualifizierte Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung).

Einschlägige Facharbeiter nach dem 1. Jahr nach der Auslehre.

Große Fachkenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechende Verantwortung. Fähigkeit zur selbstständigen Arbeit.

Lohngruppe III

Einschlägige Facharbeiter im 1. Jahr nach der Auslehre mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung).

Gute Fachkenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechende Verantwortung.

Lohngruppe IV

Qualifizierte Arbeitnehmer mit einer längeren Zweckausbildung, großer Arbeitserfahrungen und dementsprechender Verantwortung.

Lohngruppe V

Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung.

Auch Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung, sofern sie mehrere Arbeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fähigkeiten angeeignet haben.

Lohngruppe VI

Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung.

Lohngruppeneinteilung

(Kollektivvertrag vom 1. Jänner 1967)*

Lohnordnung 67

Lohngruppe I

Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit und Facharbeiterprüfung nach einjähriger Tätigkeit im Betrieb, Schichtführer sowie Dampf- und Gasturbinenwärter und Dampfmaschinenwärter mit abgelegter TÜV-Prüfung, Kesselwärter mit TÜV-Prüfung bei einem Konzessionsdruck über 13 atü.

Lohngruppe II

a) Faserplattenindustrie:

Sonstige Facharbeiter bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr und Facharbeiter ohne Prüfung sowie Faserplatten-Maschinenführer (Langsiebmaschinenführer), Kesselwärter, soweit sie nicht in die Lohngruppe I fallen, Defibratorenführer, Werkzeugschleifer, Faserplattenpressenführer, Klimaanlagenführer, Chemikalienaufbereiter, Holländermüller, Stoffsortierer, Stoffmischer, Heißwasserwärter, Kranführer der Gruppen II–IV, Stapler und Lastkraftwagenfahrer mit Prüfung für Fahrzeuge von 3,5 t aufwärts.

b) Spanplattenindustrie:

Gruppenführer am Holzplatz, in der Holzaufbereitung (Sägerei, Schlägerei, Zerspanerei), in der Sortierung und in der Veredelung, Heizer mit Heizerprüfung, Zerspanerbediener bei einer Zerspanerkapazität von min-

**) Lohnordnung 67 gilt nur für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. April 2005 begründet wurden*

destens 10 m/h, Messer- und Sägeschleifer und -wechsler, Trockenbediener, Maschin Arbeiter in der Beleimstation, Chemikalienaufbereiter, Formstrangfahrer, Pressenführer, Maschin Arbeiter und Sortierer an der Plattenschleifmaschine, Kranführer der Gruppe II–IV, Stapler- und Lastkraftwagenfahrer mit Prüfung für Fahrzeuge von 3,5 t aufwärts.

Lohngruppe III

a) Faserplattenindustrie:

Qualifizierte Arbeitnehmer und Maschin Arbeiter, wie z. B. Faserplatten-Maschinenführerhelfer, Vorsäger bei der Plattensäge und Kreissäge, Klimawärter, Kratzerwärter, Pressenhelfer (Pressenbeschicker und Presseentleerer), Heizeraspirant (Heizerhelfer), Werkstättenhelfer, Paraffineur, Imprägnierer sowie Arbeiter in den Veredelungsabteilungen auf Grund betrieblich zu treffender Vereinbarungen.

b) Spanplattenindustrie:

Säger, Schläger, Holzzubringer zum Zerspanen mit einer Kapazität von mindestens 10 m/h, Zerspanerbediener am Zerspaner mit einer Kapazität bis zu 10 m/h, Ritzenmessereinsatzer, Pressenentleerer, Besäum-säger, Plattensortierer, Wasseraufbereiter im Kesselhaus, Mühlenbediener, Heizeraspirant und Kraftfahrer, sofern sie nicht Professionisten sind.

Lohngruppe IV

Hilfsarbeiter, das sind alle übrigen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und HilfsarbeiterInnen, soweit sie nicht unter Lohngruppe V angeführt sind.

Lohngruppe V

Putz- und Aufräumerfrauen.

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, über die Voraussetzungen des vollkontinuierlichen oder kontinuierlichen Schichtbetriebes in der Faser- und Spanplattenindustrie und die Ansprüche der davon betroffenen Arbeitnehmer.

Artikel I Geltungsbereich

(1) Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

(2) Fachlich:

Für alle Betriebe der Faser- und Spanplattenindustrie, in denen Arbeitsleistungen im Rahmen des vollkontinuierlichen oder kontinuierlichen Schichtbetriebes an Samstagen, Sonn- und Feiertagen erbracht werden.

(3) Persönlich:

Für alle in den unter (2) angeführten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (mit Ausnahme der Lehrlinge), die im Rahmen des vollkontinuierlichen oder kontinuierlichen Schichtbetriebes an Samstagen, Sonn- und Feiertagen arbeiten.

Hinsichtlich des Artikel III Abs. (7) gilt gegenständlicher Kollektivvertrag für alle Arbeiter und Arbeiterinnen (mit

Ausnahme der Lehrlinge), die in den Betrieben der Faser- und Spanplattenindustrie beschäftigt sind.

Artikel II

(1) Die Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, deren Dauer und die Schichteinteilung, wird einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt.

(2) Je nach Kalenderjahr kann im 3-Schicht-Betrieb an 19 Sonntagen sowie an 7 Feiertagen, ausgenommen Weihnachten (25. und 26. Dezember), vollkontinuierlich bzw. kontinuierlich, durchgearbeitet werden.

Artikel III

(1) Zum tatsächlichen Lohn (§ 5 Ziff. 11 des Kollektivvertrages für die Holzverarbeitende Industrie Österreichs), der an Sonn- und Feiertagen im vollkontinuierlichen bzw. kontinuierlichen Schichtbetrieb eingesetzten Arbeitnehmer wird zusätzlich zu dem kollektivvertraglichen Sonntagszuschlag bzw. zur Feiertagsentlohnung ein Zuschlag von 50 Prozent bezahlt.

(2) Den an Samstagen, Sonn- und Feiertagen im vollkontinuierlichen bzw. kontinuierlichen 3- oder 4-Schicht-Betrieb eingesetzten Arbeitnehmern wird zusätzlich zu den Bestimmungen des Artikels III Abs. (1) dieses Kollektivvertrages und anstelle des Nachtschichtzuschlages von 35 Prozent, gemäß § 9 Abs. (1) des Kollektivvertrages für die Faser- und Spanplattenindustrie, ein Nachtschichtzuschlag für die Zeit von 20 bis 6 Uhr von 50 Prozent je Arbeitsstunde bezahlt.

(3) Arbeitnehmer, die an mindestens 26 Sonn- bzw. Feiertagen im Kalenderjahr vollkontinuierlichen bzw. kontinuierlichen Schichtbetrieb gearbeitet haben, erhalten neben den Ansprüchen aus dem Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes, BGBl. Nr. 390/76 in der jeweils geltenden Fassung und dem § 13 Ziff. 2 des Kollektivvertrages für die Holzverarbeitende Industrie Österreichs, eine zusätzlich bezahlte Freizeit von einer Woche (5 Werktage).

(4) Arbeitnehmer, die an weniger als 26 Sonn- bzw. Feiertagen im Kalenderjahr vollkontinuierlich bzw. kontinuierlich im Schichtbetrieb gearbeitet haben, erhalten den aliquoten Teil der zeitlichen und entgeltlichen Ansprüche nach Abs. (3) entsprechend der Anzahl der im Kalenderjahr geleisteten Sonn- bzw. Feiertagsschichten.

(5) Hinsichtlich der Absätze (3) und (4) finden die Bestimmungen des Artikels I, 1. Abschnitt des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes BGBl. Nr. 390/76 in der jeweils geltenden Fassung, ausgenommen die Bestimmungen der §§ 1 bis 3; § 4 Abs. (3); § 9 Abs. (1); § 10 Abs. (1) und (2); §§ 15 bis 18 sowie die Artikel II bis X, 2. Abschnitt, sinngemäß Anwendung. Bezüglich des Entgeltbegriffes wird zusätzlich auf den Generalkollektivvertrag vom 22. Februar 1978, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, hingewiesen.

(6) Für Arbeitnehmer, die im 4-Schicht-System bzw. 5- oder 6-Schicht-System arbeiten, vermindern sich die Ansprüche nach Abs. (1) um 30 Prozent und die Ansprüche

nach Abs. (3) und (4) um 60 Prozent und ab 1.1.1999 die Ansprüche nach Abs. (3) und (4) um 70 Prozent.

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

(8) Sind auf Grund wirtschaftlicher Notwendigkeiten Abbaumaßnahmen von Arbeitskräften nicht zu vermeiden, so sind die im Rahmen des im vollkontinuierlichen bzw. kontinuierlichen Schichtbetriebes eingesetzten Arbeitnehmer zuletzt von den Abbaumaßnahmen betroffen. Die Arbeitnehmer müssen jedoch 6 Monate vor Beginn der Abbaumaßnahmen Arbeitnehmer des Betriebes gewesen sein und zumindest an 5 Sonn- bzw. Feiertagen im Rahmen des vollkontinuierlichen bzw. kontinuierlichen Schichtbetriebes gearbeitet haben. In diesem Zusammenhang sind Kündigungslisten zu erstellen.

(9) Bei Verwirklichung von Abbaumaßnahmen im Sinne der Absätze (7) und (8) hat der Arbeitgeber nach dem Se-

**) seit 1.10.2021 gelten hinsichtlich Kündigung die Bestimmungen des § 1159 ABGB. Für Kündigungen durch den Arbeitnehmer gilt der Fünfzehnte und letzte Tag eines jeden Kalendermonats als Kündigungstermin - siehe § 16 Kollektivvertrag für die Arbeiter in der Holzverarbeitenden Industrie.*

noritätsprinzip – im Sinne der Dauer der Betriebszugehörigkeit – vorzugehen.

(10) Werden Abbaumaßnahmen durchgeführt, ist für die betroffenen Arbeitnehmer ein Sozialplan vom Arbeitgeber in Zusammenhang mit dem Betriebsrat zu erstellen.

(11) Allen Arbeitnehmern, die innerhalb der letzten 2 Kalenderjahre vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb an 26 Sonn- bzw. Feiertagen im vollkontinuierlichen bzw. kontinuierlichen Schichtbetrieb gearbeitet haben, erhalten neben den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Abfertigungsleistungen eine zusätzliche einmalige Abgangsentschädigung im Ausmaß eines Monatsbezuges.

(12) Die Bestimmungen der Absätze (7) bis (11) gelten nicht bei Vorliegen von Entlassungsgründen und bei vorzeitigem Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund.

Artikel IV

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

Artikel V

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Mai 2022** in Kraft.

Wien, am 8. April 2022

Für den Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Mag. Herbert **Jöbstl**
Fachverbandsobmann

Mag. Heinrich **Sigmund**,
MSc
Geschäftsführer

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz

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

Mag. Herbert **Aufner**
Bundesgeschäftsführer

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

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

Verlags- und Herstellungsort: Wien