

## PROTOKOLL über den Abschluss der neuen Kollektivverträge für die ArbeiterInnen und Angestellten in der Holzindustrie 2018

Erhöhung der **IST-Löhne**, Akkorde, Prämienverdienste, Leistungslöhne sowie der **IST-Gehälter** um **2,95 %**, mindestens jedoch um monatlich **€ 60,00 \*** (Ausgenommen Lehrlinge. Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Betrag, Stundenteiler 167).

Parallelverschiebung bleibt aufrecht und wird wie in den vergangenen Jahren durchgeführt (gilt nur für die holzverarbeitende Industrie, inkl. Faser-/Span, nicht für Sägeindustrie).

Erhöhung der **Mindestlöhne** um **3,15 %** und der **Mindestgehälter** um **3,05 %**.

Zur weiteren Attraktivitätssteigerung der Lehrausbildung werden die Lehrlingsentschädigungssätze bei kaufmännischen Lehrlingen zuerst um 4,05 % und danach um den Prozentsatz der Erhöhung der Mindestgehälter erhöht. Für gewerbliche Lehrlinge gelten die Prozentsätze der entsprechenden Facharbeiterkategorien der Kollektivverträge, wobei als **Berechnungsbasis die Facharbeiterkategorie LG III herangezogen wird**.

Die in den Verträgen enthaltenen sonstigen Zulagen und Euro-Beträge erhöhen sich um den KV-Prozentsatz.

Im § 3 Absatz 5 des Zusatzkollektivvertrages Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen werden die Taggelder auf einheitlich **€ 38,00** erhöht.

Der Satz der Diäten von € 26,40 für die Lenker wird auf € 28,40 erhöht.

### Geltungsbeginn:

**1. Mai 2018** für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Holzindustrie

### Laufzeit:

**1. Mai 2018 bis 30. April 2019** (12 Monate)

### Rahmenrechtliche Punkte:

#### Arbeiter:

In § 18 entfällt der Krankengeldzuschuss wegen Krankheiten, die ab 1.7.2018 beginnen.

§ 9A HVI bzw. § 8A Säge: Die bisherige unbezahlte Weiterbildungszeit wird unabhängig von der zeitlichen Lage mit dem einfachen Stundenlohn vergütet. Für den Staplerschein gilt die Regelung hinsichtlich Ausbildungskosten und Entlohnung analog.



§ 9(2) KV Faser/Span: Streichung des Wortes „dadurch“.

Protokollanmerkung: Die KV-Parteien vereinbaren, dass für Kündigungen, die ab dem 1.1.2021 ausgesprochen werden, der 15. und der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als Kündigungstermin gilt. Ausgenommen davon sind etwaige Saisonbranchen und KV Faser/Span.

Erklärung Schwerarbeit: Die Sozialpartner kommen überein, sich im politischen Prozess dafür einzusetzen, dass der Gesetzgeber über die bisher festgelegten Berufsgruppen hinaus alle Arbeitertätigkeiten in der Holzindustrie als besonders belastende Berufstätigkeit und somit als Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeits-VO definiert und in die Berufsliste aufnimmt.

#### Angestellte:

In den Kollektivvertrag für Angestellte in der HVI und in den Kollektivvertrag für Angestellte in der Sägeindustrie wird folgender Passus aufgenommen:

#### Gemeinsame Erklärung zu ALL IN VERTRÄGEN

Die Kollektivvertragsparteien kommen im Rahmen der Verhandlungen 2018 überein, dass bei „All Inclusive“ Vereinbarungen folgende Punkte zu beachten sind:

- 1) "All inclusive Verträge" dürfen nur angeboten werden, wenn die dadurch zustande kommende Mehrarbeit nicht zu unzumutbaren psychischen und physischen Belastungen führen kann.
- 2) Die Höhe der inkludierten "All inclusive Überstunden" soll so gewählt werden, dass mit diesen Stunden im Jahresschnitt das Auslangen gefunden werden kann.

Aus den oben angeführten Gründen ist ein ALL IN Vertrag weder mit sehr geringer Überzahlung gegenüber der Grundeinstufung, noch bei geringer Grundeinstufung mit einer sehr hohen Pauschale (ALL IN Anteil) zu vereinbaren.

3) Vor dem Abschluss eines "All Inclusive Vertrages" hat die exakte Einstufung in die Verwendungsgruppe und die genaue Festlegung der Verwendungsgruppenjahre zu erfolgen. Dies ist im Dienstzettel/Dienstvertrag, genauso wie das Grundgehalt und allfällige weitere Entgeltbestandteile schriftlich festzuhalten. Es wird im Sinne der Transparenz und der korrekten steuerlichen Abrechnung davon abgeraten Reiseaufwandsentschädigungen im Pauschale zu erfassen.

4) Es wird empfohlen, beim ersten Abschluss von "All inklusive Verträgen" diese auf eine definierte Periode (z.B. 1 Jahr) abzuschließen, um am Ende der



Periode eine Valorisierung vornehmen zu können und ggf. auf deren Basis eine einvernehmliche Verlängerung zu ermöglichen.

5) Es wird darauf hingewiesen, dass auch bei "All inclusive Verträgen" Aufzeichnungen über die tatsächlich geleisteten Überstunden zu führen sind, und es bei Überprüfungen seitens des Finanzamtes (GPLA Prüfung) zu Beanstandungen und Nachzahlungen kommen kann. Aus diesem Grund ist einmal jährlich eine Vergleichsrechnung durchzuführen und eine allfällige Unterdeckung der Pauschale bis zum Ende des Folgemonats auszugleichen.

6) Beim Abschluss von "All In Verträgen" ist zu berücksichtigen, dass betroffene Dienstnehmer dennoch das Recht haben, gegebenenfalls Gleitzeit in Anspruch nehmen zu können. Der Ordnung halber wird festgehalten, dass, abgesehen von leitenden Angestellten, bei Dienstverhältnissen mit „All Inclusive Verträgen“ ebenso die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG) zur Anwendung kommen.

In den neu zu hinterlegenden KV Reisekostenregelung für Auslandsdienstreisen für beide Bereiche wird der §4 durch folgende Formulierung ersetzt:

Für Dienstreisen ins Ausland gebühren ab Grenzübertritt oder ab Abflug bzw. bis zur Ankunft am Heimatflughafen anteilig (pro Stunde 1/12) das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten, mindestens jedoch der im Inland gültige Satz. (ZKV Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen).

Die Arbeitsgruppen zu folgenden Themengebieten werden fortgeführt:

- Überarbeitung der Lohnordnungen
- Altersgerechtes Arbeiten
- Überarbeitung von KV-Textierungen, inkl. Dienstverhinderungsgründe

Erklärung zur Steuerfreiheit von Diäten: Die Sozialpartner kommen überein, sich im politischen Prozess gemeinsam dafür einzusetzen, dass der Gesetzgeber im EStG bzw. in der RGV 1955 idgF die bisher geltenden Steuerfreigrenzen bei den gewährten Aufwandsersatzes für Tag- und Nächtigungsgelder erhöht.

\*) Dies gilt auch für jene ArbeitnehmerInnen, deren IST-Lohn/Gehalt dem kollektiv vertraglichem Mindestlohn entspricht.

Wien, 4. April 2018

