

# **Beilage**

zum Kollektivvertrag für das

## **HOLZ- UND KUNSTSTOFF- VERARBEITENDE GEWERBE ÖSTERREICHS**

in der für die

## **MUSIKINSTRUMENTEN- ERZEUGER**

geltenden Fassung

### **Lohnordnung**

Gültig ab

**1. Mai 2024**

## Anhang 1

# Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger

## KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Kunsthandwerke einerseits und dem  
Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft  
Bau-Holz, andererseits.

### Artikel I – Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** für alle Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger in der Bundesinnung der Kunsthandwerke
- 3. Persönlich:** für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der gewerblichen Lehrlinge.

### Artikel II – Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger

Die letztgültigen kollektivvertraglichen Stundenlöhne und die Lehrlingseinkommen werden ab 1. Mai 2024 erhöht und im Artikel II B neu festgesetzt.

## **A. Lohngruppen**

einschließlich zusätzlicher Bestimmungen zu der Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger.

### **Lohngruppen:**

- I. Spezialfacharbeiter/in nach dem 3. Jahr nach der Auslehre**  
sind jene Facharbeiter/innen, deren Kenntnisse und Fähigkeiten merklich über denen der Facharbeiter/innen der Lohngruppe II liegen und die aus diesem Grunde als besonders qualifizierte Arbeiter/innen verwendet werden, mit 3 Jahren Praxis.
- II. Facharbeiter/in nach dem 2. Jahr nach der Auslehre**  
sind Facharbeiter/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung, welche 2 Jahre Praxis nachweisen können.
- III. Facharbeiter/innen nach dem 1. Jahr nach der Auslehre**  
Sinngemäß wie II, mit 1 Jahr Praxis.
- IV. Facharbeiter/innen im 1. Jahr nach der Auslehre**  
Sinngemäß wie II, ohne Nachweis einer Praxis.
- V. Hilfsarbeiter/innen, Portiere/innen und Nachtwächter/innen**

## **Zusätzliche Bestimmungen zu der Lohnordnung für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger**

### **1. Lehrlinge – Kleiderpauschale**

Soweit in einzelnen Betrieben Lehrlingen eine Kleiderpauschale gewährt worden ist, bleibt diese weiterhin aufrecht.

### **2. Praktikanten/innen**

#### **a) Pflichtpraktikanten/innen**

Pflichtpraktikanten/innen sind Schüler/innen und Studenten/innen, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten müssen.

Bei erstmaliger Beschäftigung im Ausmaß von 40 Wochenstunden als Pflichtpraktikant/in gebührt eine Vergütung in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 1. Lehrjahr pro Monat.

Bei Vorlage eines Nachweises für ein bereits absolviertes Pflichtpraktikum gebührt bei jeder weiteren Beschäftigung im Ausmaß von 40 Wochenstunden als Pflichtpraktikant/in eine Vergütung in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr pro Monat.

#### **b) Ferialarbeitnehmer/innen**

Ferialarbeitnehmer/innen, sind Schüler/innen und Studenten/innen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums, ohne aufgrund einer schulrechtlichen oder studienrechtlichen Vorschrift dazu verpflichtet zu sein, während der Schul- bzw. Semesterferien vorübergehend beschäftigt werden.

Ferialarbeitnehmern/innen gebührt ein Lohn in Höhe von 65% der Lohngruppe IV der jeweils geltenden Lohnordnung.

### **c) Unechte Volontäre**

Unechte Volontäre sind Personen, die sich ausschließlich zum Zwecke der Erweiterung und Anwendung von meist theoretisch erworbenen Kenntnissen mit Arbeitsverpflichtung und mit Entgeltanspruch in einem Betrieb betätigen. Kennzeichnend für ein solches Volontariat ist, dass das Ausbildungsverhältnis überwiegend dem Volontär zugutekommt.

Es handelt sich sohin um Personen, die sich aufgrund ihrer schulischen Ausbildung in den Ferien in einem Betrieb betätigen oder nach der abgeschlossenen Ausbildung zwar theoretisch zur Ausübung des jeweiligen Berufes befähigt sind, jedoch ein praktisches Arbeitstraining und somit eine Erweiterung ihres erworbenen Wissens durch eine einschlägige Betätigung in einem Betrieb anstreben.

Sofern diese Umstände bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden sind, gebühren folgende Vergütungen für eine Beschäftigung:

Wird parallel zur Schulausbildung für Schüler von Schulen für Musikinstrumentenherstellung eine Beschäftigung im Ausmaß von 40 Wochenstunden für nicht länger als 2 Monate in einem Betrieb vereinbart, gebührt dafür eine Vergütung in Höhe des Lehrlings-einkommens für das 1. Lehrjahr pro Monat.

Wird nach Abschluss der Schule mit Absolventen von Schulen für Musikinstrumentenherstellung eine Beschäftigung im Ausmaß von 40 Wochenstunden für

nicht länger als ein halbes Jahr in einem Betrieb vereinbart, gebührt dafür eine Vergütung in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr pro Monat.

## B. Lohnschema

### Kollektivvertragliche Stundenlöhne für die Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger

	EURO 1.5.2024 – 30.4.2025
Lohngruppen:	
I. ....	13,44
II. ....	12,83
III. ....	11,69
IV. ....	11,55
V. ....	11,30

### Kollektivvertragliche Lehrlingseinkommen pro Monat:

	EURO 1.5.2024 – 30.4.2025
im 1. Lehrjahr .....	705,00
im 2. Lehrjahr .....	875,00
im 3. Lehrjahr .....	1.075,00
im 4. Lehrjahr .....	1.200,00

## C. Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung – „Parallelverschiebung“:

Die am 30.4.2024 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab

1.5.2024 erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zulagen aufrechtzuerhalten.

Die bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlich bezahlten Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden.

Sollte diese Erhöhung einem Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich sein, so hat bis **15.7.2024** eine Meldung an die Schiedskommission zu erfolgen, die durch Beilage von wirtschaftlichen Kennzahlen zu begründen ist. Die Schiedskommission entscheidet bis **31.08.2024** über die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Überzahlung.

Die Meldung hat nachweislich **bis spätestens 15.07.2024; 23:59** Uhr an eine der folgenden Adressen zu erfolgen [schiedskommission@gbh.at](mailto:schiedskommission@gbh.at) bzw. [diekunsthandwerke@wko.at](mailto:diekunsthandwerke@wko.at).

## **D. Lohnerhöhung mit 1.5.2025**

Für alle Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Musikinstrumentenerzeuger in der Bundesinnung der Kunsthandwerke:

1. Die bis 30.4.2025 geltenden kollektivvertraglichen Mindeststundenlöhne werden per 1.5.2025 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,25% zuzüglich der prozentuellen Veränderung des VPI im Vergleich zum Vorjahr erhöht, wobei der Berechnung die Veränderung der von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte für die Monate März

2024 bis einschließlich Februar 2025 zugrunde gelegt werden.

Die bis 30.4.2025 geltenden Lehrlingseinkommen werden per 1.5.2025 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 0,25% zuzüglich der prozentuellen Veränderung des VPI im Vergleich zum Vorjahr erhöht und kaufmännisch auf die nächste Zehnerstelle gerundet, wobei der Berechnung die Veränderung der von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte für die Monate März 2024 bis einschließlich Februar 2025 zugrunde gelegt werden.

Sollte die rollierende Inflation in diesem Zeitraum fünf Prozent oder mehr betragen, werden Lohnverhandlungen für die Erhöhung ab 1.5.2025 neu angesetzt.

**2.** Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1.5.2025 für eine Laufzeit von 12 Monaten um den sich aus der Ziffer 1 ergebenden Prozentsatz erhöht.

**3.** Die am 30.4.2025 bestehende Überzahlung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ohne Zulagen ist in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber dem ab 1.5.2025 erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zulagen aufrechtzuerhalten.

Die bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlich bezahlten Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden.

Sollte diese Erhöhung einem Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich sein, so hat bis **15.7.2025** eine Meldung an die Schiedskommission zu erfolgen, die durch Beilage von wirtschaftlichen Kennzahlen zu be-

gründen ist. Die Schiedskommission entscheidet bis **31.08.2025** über die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Überzahlung.

Die Meldung hat nachweislich **bis spätestens 15.07.2025; 23:59** Uhr an eine der folgenden Adressen zu erfolgen [schiedskommission@gbh.at](mailto:schiedskommission@gbh.at) bzw. [diekunsthandwerke@wko.at](mailto:diekunsthandwerke@wko.at).

## **Artikel III – Akkorde, Prämien und Stücklöhne**

Die Akkorde, Prämien und Stücklöhne werden per 1. Mai 2024 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 6,20% erhöht.

## **Artikel IV – Schiedskommission**

Für die Entscheidung über die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Überzahlung gemäß Artikel II Abschnitt C und D wird eine Schiedskommission eingerichtet.

Diese besteht aus dem/der jeweiligen Bundesinnungsmeister/in, dem/der Vorsitzenden der Gewerkschaft Bau-Holz, den jeweiligen Geschäftsführern/innen sowie je zwei Ersatzmitgliedern.

## **Artikel V – Arbeitsgruppe**

Die Sozialpartner einigen sich auf die Einführung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer neuen Lohnordnung. Es werden in dieser Arbeitsgruppe Gespräche über die Weihnachtsremuneration mit dem Ziel der Anhebung auf 4,33 Wochenlöhne ab dem ersten Beschäftigungsjahr sowie auf Anspruch auf bezahlte Freizeit am 24. und 31.12. geführt.

## **Artikel VI – Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024**

- 1) Der/die Arbeitgeber:in kann für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Ziffer 447 EStG 1988 in der Höhe von max. € 3.000,00 steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs. 3 Ziffer 30 ASVG) zur Auszahlung bringen.
- 2) In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiter:innenprämie abzuschließen. Kann mangels Vorhandenseins eines Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung mit allen Arbeitnehmer:innen ersetzt werden. Eine sachliche Differenzierung ist zulässig.
- 3) Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

## **Artikel VII – Änderungen im Rahmenrecht**

### **§ 14 Abs. 3 lautet ab 1.5.2025 neu:**

3. Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4,33 Wochenlöhne bzw. ein monatliches Lehrlingseinkommen.

### **§ 15 Abs. 2 lautet ab 1.5.2026 neu:**

2. Diese beträgt:

- bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren 3,5 Wochenlöhne (bzw. wöchentliche Lehrlingseinkommen);
- nach einer Betriebszugehörigkeit von vollen 5 Jahren 4,33 Wochenlöhne bzw. ein monatliches Lehrlingseinkommen.

## **Artikel VIII – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer**

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2024 bzw. am 1.5.2025 in Kraft und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis 30.4.2025 bzw. 30.4.2026.

Artikel VI – Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024 – tritt rückwirkend mit 1.1.2024 in Kraft und gilt bis 31.12.2024.

Nach dem 31.1.2026 sind Verhandlungen wegen der Erneuerung des Vertrages aufzunehmen, sofern die Paritätische Kommission dem zustimmt.

Wien, am 28.5.2024

# Bundesinnung der Kunsthandwerke

KommR Mst. Wolfgang  
**Hufnagel**  
Bundesinnungsmeister

Mag. Iris **Dittenbach**  
Geschäftsführerin

## Österreichischer 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 Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien,  
Johann-Böhm-Platz 1.

**Verlags- und Herstellungsort:** Wien