

KOLLEKTIVVERTRAG

Textilindustrie

April 2024

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und
Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

für die Arbeiterinnen und Arbeiter der
österreichischen Textilindustrie

vom 1. April 2016

in der ab 1. April 2024 geltenden Fassung

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen 2024 wurde erreicht:

- + **7,1 % Erhöhung der KV-Mindestlöhne** mit 1.6.2024
- + **6,55 % IST-Löhne** mit 1.6.2024
- + **7,1 % Lehrlingseinkommen** mit 1.6.2024
- + **300,- EURO Teuerungsprämie** Auszahlung zur Hälfte im Juni und September 2024
- + **200,-** Teuerungsprämie auch für Lehrlinge
- + **6,55 % Aufwandsentschädigungen** mit 1.6.2024
- + **31.12.** künftig bezahlt arbeitsfrei
- + **2.000,-** Mindestlohn/-gehalt ab 1.4.2025 vereinbart.

Gültig ab: 1. April 2024

Laufzeit: 12 Monate

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
§ 1 GELTUNGSBEREICH	<u>6</u>
§ 2 NORMALARBEITSZEIT	<u>6</u>
(1) wöchentliche Normalarbeitszeit	<u>6</u>
(2) AZ im erheblichen Umfang und Arbeitsbereitschaft	<u>7</u>
(3) 24. und 31. Dezember	<u>7</u>
(4) Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit	<u>8</u>
(5) Durchrechenbare Normalarbeitszeit	<u>9</u>
(6) Schichtarbeit	<u>10</u>
(8) Vollkontinuierliche Arbeitszeit	<u>12</u>
(9) Zuschläge im vollkontinuierlichen Schichtsystem	<u>12</u>
(10) Gewährung von Essenspausen bei laufenden Ma- schinen	<u>12</u>
(11) Putzzeiten	<u>12</u>
§ 3 MEHRARBEIT	<u>13</u>
§ 4 KURZARBEIT	<u>13</u>
§ 4a ALTERSTEILZEIT	<u>14</u>
§ 5 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, SCHICHT- UND NACHTARBEIT	<u>16</u>
§ 5a NACHTARBEIT	<u>19</u>
§ 6 MEHRSTELLENARBEIT	<u>21</u>
§ 7 REISEKOSTEN- UND AUFWANDESENTSCHÄDIGUNG für Arbeiter/Arbeiterinnen (gilt für alle Bundesländer)	<u>21</u>
§ 8 ENTLOHNUNG	<u>21</u>
§ 8a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG	<u>23</u>
Anrechnung von integrativer Berufsausbildung	<u>23</u>
§ 8b PRÜFUNGSVORBEREITUNG/STUDIENFREIZEIT	<u>24</u>
§ 8c ERFOLGSPRÄMIE FÜR LEHRLINGE	<u>24</u>
§ 8d INTERNATSKOSTEN UND FAHRTKOSTEN ZUM BERUFSSCHULINTERNAT	<u>25</u>
§ 8e PFLICHTPRAKTIKANTEN/PFLICHTPRAKTIKANTIN- NEN	<u>25</u>
§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)	<u>26</u>
A. Akkorde und akkordähnliche Prämien	<u>26</u>
B. Sonstige variable Leistungsprämien	<u>28</u>
§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN (gilt nur für Tirol)	<u>28</u>

§ 9	AKKORD (gilt nur für Vorarlberg)	<u>30</u>
§ 10	ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)	<u>31</u>
§ 10	ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT (gilt nur für Tirol und Vorarlberg)	<u>32</u>
§ 11	LOHNAUSZAHLUNG	<u>33</u>
§ 12	ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG	<u>34</u>
	A. aus wichtigen, die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffenden Gründen	<u>34</u>
	B. aus Gründen, die nicht die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffen	<u>36</u>
§ 12a	ELTERNKARENZ (Verständigung durch den/die Arbeitgeber/in)	<u>37</u>
§ 12b	ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBINDUNG (§ 2 ArbAbfG iVm § 23a AngG)	<u>37</u>
§ 13	URLAUB	<u>38</u>
§ 14	URLAUBSZUSCHUSS	<u>38</u>
§ 15	WEIHNACHTSREMUNERATION	<u>40</u>
§ 15a	SONDERZAHLUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	<u>41</u>
§ 16	ABFERTIGUNG „ALT“	<u>41</u>
§ 16a	WECHSEL IN DAS SYSTEM DER „ABFERTIGUNG NEU“	<u>43</u>
§ 17	BETRIEBSVERSAMMLUNG	<u>43</u>
§ 18	VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE	<u>44</u>
§ 19	BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN	<u>44</u>
§ 20	EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMER/INNEN	<u>44</u>
§ 21	KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	<u>44</u>
§ 22	ANSPRÜCHE BEI TOD DES ARBEITNEHMERS	<u>45</u>
§ 23	ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN	<u>45</u>
§ 24	BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG	<u>46</u>
§ 25	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	<u>46</u>
	Anhang 1 Heimarbeitsgesamtvertrag	<u>47</u>
	Anhang 2 Klarstellung zur Aliquotierung von Sonderzahlungen	<u>49</u>

Anhang 3 Gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung ..	<u>49</u>
Anhang 4 Empfehlung betreffend Dienstjubiläum	<u>50</u>
Anhang 5 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung (gilt für alle Bundesländer)	<u>51</u>
A) KILOMETERGELD – VERRECHNUNG FÜR PER- SONENKRAFTWAGEN	<u>51</u>
B) INLANDSDIENSTREISEN	<u>54</u>
C) AUSLANDSDIENSTREISEN	<u>60</u>
Anhang 6 Einführung Eines Monatslohnes	<u>69</u>
Anhang 7 Einführung des neuen Lohngruppenschemas	<u>70</u>
Anhang 8 Vereinbarung zur Erreichung von 1.500 Euro Min- destlohn	<u>73</u>
Anhang 9 Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zu über- lassenen Arbeitskräften	<u>75</u>
<i>Vereinbarung Erhöhung Zeitlöhne, Akkorde, akkordähnliche Prämien, variable Leistungsprämien / ausgenommen Tirol und Vorarlberg</i>	<u>76</u>
Lohntarif für die Textilindustrie 1.6.2024 (ausgenommen Tirol und Vorarlberg)	<u>83</u>
<i>Vereinbarung Erhöhung Zeitlöhne, Akkorde, akkordähnliche Prämien, variable Leistungsprämien / Tirol</i>	<u>85</u>
Lohntarif für die Textilindustrie 1.4.2020 (Tirol)	<u>91</u>
<i>Vereinbarung Erhöhung Zeitlöhne, Akkorde, akkordähnliche Prämien, variable Leistungsprämien / Vorarlberg</i>	<u>99</u>
Lohntarif für die Textilindustrie 1.6.2024 (Vorarlberg)	<u>99</u>
Anschriften Gewerkschaft PRO-GE	<u>103</u>
Impressum	<u>104</u>

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie,
Berufsgruppe Textilindustrie

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE

für die Arbeiterinnen und Arbeiter der österreichischen Textilindustrie

gültig ab 1. April 2024

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich;

Fachlich: Für alle dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie angehörenden Betriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen, ausgenommen die Stickereiindustrie Vorarlbergs;

Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt.

§ 2 NORMALARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nicht anders bestimmt, 38,5 Stunden nicht überschreiten.

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere gemäß § 97 (1) 2. ArbVG) zu vereinbaren.

Bei einschichtig geführten Betrieben ist die wöchentliche Normalarbeitszeit grundsätzlich auf 5 Arbeitstage in der Woche aufzuteilen.

Gemäß § 11 Abs. 2 KJBG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit insbesondere zur Ermöglichung einer längeren Wochenendruhe an jene der erwachsenen Arbeitnehmer/innen angeglichen werden. Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit über einen durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer/innen gemäß § 11 Abs. 2a KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden sowie gemäß § 19 Abs. 7 KJBG das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

(2) a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann, soweit in diese regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, für Portier/innen und Nachtwächter/innen bis zu 53,5 Stunden und für Krafffahrer/innen und Mitfahrer/innen bis zu 50,5 Stunden ausgedehnt werden. Für die so ausgedehnte wöchentliche Normalarbeitszeit gebührt diesen Arbeitnehmer/innen für die vereinbarte Normalarbeitszeit ein Wochenlohn, der dem entsprechenden Vielfachen des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ihrer Lohngruppe ohne jeden Zuschlag entspricht. Darüber hinaus kann für Portier/innen und Nachtwächter/innen die Wochenarbeitszeit durch Mehrarbeit im Sinne des § 3 (Mehrarbeit) und Überstunden bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.

b) Fällt in die Arbeitszeit nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die wöchentliche Arbeitszeit durch Mehrarbeit gemäß § 3 und Überstunden für Portier/innen und Nachtwächter/innen bis zu 53,5 Wochenstunden sowie für Krafffahrer/innen und Mitfahrer/innen bis zu 50,5 Wochenstunden ausgedehnt werden.

(3) Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Stundenlohnes bzw. Akkorddurchschnittsverdienst arbeitsfrei. Arbeiter, deren Arbeitszeit am 24. bzw. 31. Dezember zu entfallen hätte, gebührt für jede im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung.

Wird am 24. bzw. 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100% Zuschlag.

(4) Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit

1. Zur Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 40 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Arbeitstagen innerhalb 13 Wochen erfolgt.

2. Dieser Ausgleichszeitraum beginnt mit Geltungsbeginn dieser Vereinbarung, ansonsten mit Ablauf eines solchen unmittelbar zuvor vereinbarten Ausgleichszeitraumes.

3. Mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, kann der 13-Wochenzeitraum bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.

4. Grundsätzlich ist die Lage des Zeitausgleichs bereits in der Vereinbarung des Ausgleichszeitraumes festzulegen.

Wird der Zeitausgleich nicht von vornherein festgelegt, ist dieser mittels gesonderter Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlich zwischen dem/der Arbeitgeber/in und den Arbeitnehmer/innen festzulegen. Erfolgt keine einvernehmliche Festlegung des Zeitausgleichs vor Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraumes, so hat der Zeitausgleich vor dem Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertagen oder bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vorher bzw. nachher zu erfolgen hat.

Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz nicht möglich, kann der Zeitausgleich in die dem vereinbarten Ausgleichszeitraum folgende betriebliche Lohnabrechnungsperiode vorge tragen bzw. ausgeglichen werden.

5. Ist die Lage des Zeitausgleichs nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubs kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Ausgleichszeitraumes bzw. nach Ablauf voranstehender Er streckungsfristen die über 38,5 Stunden pro Woche bzw. die über die Zeit des vereinbarten Schichtturnus geleistete Arbeitszeit mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag zu bezahlen. Gleiches gilt bei Be endigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitaus gleichs.

6. Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen sind bei Vereinbarung von Ausgleichszeiträumen auszunehmen und es gilt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1.

(5) Durchrechenbare Normalarbeitszeit

1. Mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die in Abs. 1 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschreitet.

Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zusätzlich zu einer möglichen Mehrarbeit gemäß § 3 (wöchentlich 1,5 Stunden) für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wobei die Mehrarbeit gemäß § 3 in der Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung zu regeln und gesondert festzuhalten ist.

Mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl auf 80 erweitert werden. Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.

2. Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen kann im Durchrechnungszeitraum mindestens 14 Tage, jeweils im Vorhinein, festgelegt werden. In der Betriebsvereinbarung (bzw. schriftlichen Einzelvereinbarung) ist zu regeln, wie bei der Festlegung der zusätzlichen Arbeitsschichten pro Woche, soweit diese kurzfristiger als 3 Wochen im Vorhinein erfolgt, auf familiär bedingte Umstände der Arbeitnehmer/innen Rücksicht genommen wird.

3. Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen sind bei Vereinbarung solcher Durchrechnungszeiträume auszunehmen und es gilt hierfür die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1.

4. Bei Zusammentreffen einer vereinbarten durchrechenbaren Normalarbeitszeit gemäß Abs. 5 und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Entgelt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

Bei leistungsbezogenen Entgeltformen (Akkord- oder Prämienentlohnung) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des monatlichen Entgelts auf Grund der ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit möglichst vermeidet.

Wenn keine andere Vereinbarung zu Stande kommt, ist die eingearbeitete Arbeitszeit mit dem Stundenverdienst zurückzustellen und im Abrechnungszeitraum, in den die geringere Normalarbeitszeit fällt, auszu zahlen.

Zulagen und Zuschläge sind in jenem Lohnabrechnungszeitraum zu bezahlen, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

6. Scheidet ein/e Arbeitnehmer/in während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten Arbeit Überstundenentlohnung.

Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

7. Den im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der/die Arbeitnehmer/in dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wird.

8. Für ab dem 1.4.2006 beginnende Durchrechnungszeiträume gilt: Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitsalden im Ausmaß von bis zu 40 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

(6) Schichtarbeit

1. Bei Schichtarbeit ist die Arbeitszeit so einzuteilen, dass im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 innerhalb des Schichtturnus nicht überschritten wird. Eine Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit gem. § 12 (2) AZG auf zehn Stunden ist zulässig. In Betrieben mit Zwei- oder Dreischichtsystemen können die Bestimmungen des Abs. 5, durchrechenbare Normalarbeitszeit, angewendet werden.

2. Schichtsysteme mit mehr als drei Schichten (teilkontinuierliche Arbeitsweise) können mittels Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Bei betrieblicher Nichteinigung sind die Kollektivvertragspartner beizuziehen.

3. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Drei- oder Mehrschichtbetrieb die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 innerhalb des Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 42 Stunden nicht überschreitet. In Schichtsystemen mit mehr als drei Schichten (teilkontinuierliche oder vollkontinuierliche Arbeitsweise) kann die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Eine Verlängerung dieses Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen ist nur mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam.

Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.

4. Die Bestimmungen des § 3 Mehrarbeit dürfen im Dreischichtbetrieb nur angewendet werden, wenn im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

5. Soweit der gemäß Ziffer 3 erforderliche Zeitausgleich nicht in der Betriebsvereinbarung oder dem Schichtplan festgelegt wird, hat die Festlegung des Zeitausgleiches unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen.

Dieser Zeitausgleich hat möglichst in ganzen Arbeitstagen zu erfolgen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, hat der Zeitausgleich vor Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei Vorliegen betriebswichtiger Gründe kann der Zeitausgleich nur in den nächsten Durchrechnungszeitraum, längstens jedoch 13 Wochen, vorgetragen werden.

(7) Vereinbarungen gemäß Abs. 4–6 können für den gesamten Betrieb oder Teile desselben abgeschlossen werden.

(8) Vollkontinuierliche Arbeitszeit

1. Mittels Betriebsvereinbarung kann unter Mitwirkung der Kollektivvertragspartner*) und Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung, eine werk- und sonntags durchlaufende Arbeitszeit (vollkontinuierliche Arbeitsweise) vereinbart werden.

2. Bei vollkontinuierlichen Schichtsystemen darf an folgenden Feiertagen keine Schicht begonnen, jedoch die am Vortag begonnene Schicht zu Ende geführt werden, sofern die erforderliche Betriebsvereinbarung nicht eine andere, gleichwertige Regelung vorsieht (z.B. Schichtbeginn am Feiertag ab 21 Uhr nach einer vorangegangenen vierundzwanzigtündigen Arbeitsruhe):

1. Januar, Ostersonntag und -montag, 1. Mai, Pfingstsonntag und -montag, 25. und 26. Dezember.

(9) Die in vollkontinuierlichen Schichtsystemen beschäftigten Arbeitnehmer/innen erhalten für Schichtarbeit am Samstag vormittags bis 13 bzw. 14 Uhr einen Zuschlag von 25% zu ihrem Stundenlohn bzw. Akkorddurchschnittsverdienst. Dieser Zuschlag erhöht sich nachmittags ab 13 bzw. 14 Uhr auf 50%. Dieser Zuschlag gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die in Form von Einschiebeschichten nur an Wochenenden beschäftigt werden.

(10) Soweit bei mehrschichtiger Betriebsweise Ruhepausen gem. § 11 (1) AZG betrieblich nicht festgelegt werden, sind Essenspausen**) bei laufenden Maschinen zu gewähren. Wenn Arbeitsbereitschaft vorliegt, gelten die Essenspausen bei laufenden Maschinen als Arbeitszeit.

(11) Die Putzzeit für die Reinigung von Maschinen und Werkzeugen gilt als Arbeitszeit.

**) Auslegung zu § 2 Absatz 8; Vollkontinuierliche Arbeitsweise: Die Vertragspartner stimmen überein, dass unter dem Ausdruck „Mitwirkung“ nicht „Zustimmung“ zu verstehen ist.*

****) Auslegung zu § 2 Absatz 10; Essenspausen:*

- a) Einvernehmlich wird festgestellt, dass § 2 Absatz 10 Rahmenkollektivvertrag nicht zur Interpretation herangezogen wird, ob § 11 Arbeitszeitgesetz erfüllt ist.*
- b) Es wird festgehalten, dass § 11 Arbeitszeitgesetz jedenfalls erfüllt ist, wenn die vorhandenen Essenspausen von Arbeitnehmer/innen zur Erholung verwendet werden können.*

§ 3 MEHRARBEIT

1. Das Ausmaß der mit 1. Jänner 1990 durchgeführten Verkürzung der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit, für die ein Zuschlag von 50% gebührt.

2. Diese Mehrarbeit wird auf das gesetzlich mögliche Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit (z.B. Schichtarbeit) ab der verteilten Normalarbeitszeit. Durch Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von neun Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit über neun Stunden durch diesen Kollektivvertrag (z.B. Portier/innen) zulässig ist.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamt-Wochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

3. Außerdem kann die kollektivvertragliche Mehrarbeit nur dann angewendet werden, wenn diese Mehrarbeitsstunden nicht auf Sonntage, Feiertage und in die Nacht (22 bis 6 Uhr) fallen.

4. Eine solche Mehrarbeit kann mit Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung durch Zeitausgleich im Ausmaß 1 : 1 vergütet werden.

§ 4 KURZARBEIT*)

Im Falle geringerer Beschäftigung auf Grund einer empfindlichen Störung der Wirtschaft kann unter Beiziehung der beiderseitigen Organisationen zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, zwischen Firmenleitung und den betroffenen Arbeitnehmer/innen, Kurzarbeit vereinbart werden. Falls die Voraussetzungen für die Gewährung der staatlichen Kurzarbeitsbeihilfe gegeben sind, werden im Sinne des § 29 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes zwischen dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederin-

*) Auslegung zu § 4; Kurzarbeit: Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kann während der Kurzarbeitsperiode bis auf 24 Stunden reduziert werden.

dustrie, Berufsgruppe Textilindustrie und der Gewerkschaft PRO-GE die nötigen Gesamtvereinbarungen getroffen.*) Sobald eine Kurzarbeitsvereinbarung geschlossen wurde, ist die Belegschaft von deren Inhalt zu verständigen.

§ 4a ALTERSTEILZEIT

(1) Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide in der Fassung BGBl I Nr. 106/2015 bzw. 3/2013) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.4.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.6.2001 vereinbaren.

(2) a) Der/die Arbeitnehmer/in hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der/die Arbeitgeber/in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu be-

**) Das Begehren der Kurzarbeit soll drei Wochen vor Einführung unter gleichzeitiger Verständigung des Betriebsrates beim Arbeitsmarktservice eingebracht werden. Aus Arbeitsmarktförderungsmitteln kann für eine im Normalfall drei Monate nicht übersteigende Zeit eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, wenn der/die Arbeitgeber/in den Arbeitnehmer/innen eine Kurzarbeiter/innenunterstützung bezahlt. Ferner ist der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit und eine ebenso lange Zeit nach deren Beendigung grundsätzlich unter Beachtung der vorgesehenen Ausnahmebestimmungen aufrechtzuerhalten.*

rechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase).

In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgeschlagenen Zuschlags, auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in, gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem. § 19d Abs. 3a AZG. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

(a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

(b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, so dass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

(c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/der Arbeitgeber/in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, SCHICHT- UND NACHTARBEIT

(1) Überstunden für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen können in jenen Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, nur im Einvernehmen mit diesem angeordnet werden.

(2) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der 38,5-stündigen Normalarbeitszeit sowie der Mehrarbeit gemäß § 3 und unter Berücksichtigung der Bestimmungen der im § 2 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Kurzarbeit und bei Arbeitnehmer/innen mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollbeschäftigung der Arbeitnehmer/innen sonst festgelegten Normalarbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 3 überschritten werden. Bei Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 2 (2) a) gilt als Überstunde erst die Überschreitung der gemäß § 2 (2) a) geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie der Mehrarbeit gemäß § 3.

(3) Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.

(4) Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des/der Arbeitnehmers/in entgegenstehen.

(5) Für Überstunden, die in der Zeit zwischen 6 Uhr früh bis 20 Uhr abends geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 50%.

Für Überstunden, die in der Nachtzeit von 20 Uhr abends bis 6 Uhr früh geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100%; haben die Arbeitnehmer/innen den Betrieb bereits verlassen und werden sie zur Leistung solcher Nachtüberstunden zurückgeholt, so wird die Wegzeit zu und von der Arbeit in die Überstundenarbeitszeit eingerechnet.

Wird der/die Arbeitnehmer/in nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zwischen 6 Uhr früh und 20 Uhr abends zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten. Bestehen im Betrieb für die Arbeitnehmer/innen für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

Ab 1.1.2020 gilt weiters: Für die 11. und 12. Arbeitsstunde an einem Tag gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ein Zuschlag von 100 %. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit, sofern Überstunden ausdrücklich angeordnet werden. Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden geleistet, so gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 %. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit, sofern Überstunden ausdrücklich angeordnet werden.

Pausen:

Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

Die Überstundengrundvergütung beträgt 1/143 des monatlichen Lohns (Stundenlohn x 167) ohne Zulagen und Zuschläge.

Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG wird die Überstundengrundvergütung so ermittelt, dass der Akkord- bzw. Prämienverdienst pro Stunde (Überstunde) oder ein sonstiges leistungsbezogenes Entgelt pro Stunde um 16,8% erhöht wird. Diese Berechnungsart kann durch Betriebsvereinbarung anders geregelt werden, sofern dadurch ein gleichwertiges Ergebnis zustande kommt.

Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) aliquot in der Überstundenvergütung berücksichtigt.

(6) Für Arbeiten an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100%.

(7) Für die Entlohnung an gesetzlichen Feiertagen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Als Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes gelten folgende Tage:

1. Januar (Neujahr)

6. Januar (Heilige Drei Könige)

Ostermontag

1. Mai (Staatsfeiertag)

Christi Himmelfahrt

Pfingstmontag

Fronleichnam

15. August (Mariä Himmelfahrt)

26. Oktober (Nationalfeiertag)

1. November (Allerheiligen)

8. Dezember (Mariä Empfängnis)

25. Dezember (Christtag)

26. Dezember (Stefanitag)

(8) Fällt die Normalarbeitszeit eines/einer Arbeitnehmers/in infolge Schichtbetriebes in die Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh, so gebührt für derartige Stunden ein Nachtschichtzuschlag. Dieser beträgt für ständige Nachtschichtarbeiter/innen 30%, für wechselnde Tag- und Nachtschichtarbeiter/innen 20%.

Wird aus Gründen des Energiemangels die normale Tagesarbeitszeit in die Nachtstunden verlegt, so gebührt für die von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh geleisteten Arbeitsstunden ein Zuschlag von 30%.

Wird mit dem Betriebsrat ein Arbeitsbeginn vor 6 Uhr oder ein Arbeitsende nach 22 Uhr vereinbart, so gilt die Zeit vor 6 Uhr bzw. nach 22 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

(9) Portier/innen und Nachtwächter/innen haben keinen Anspruch auf einen Nachtschichtzuschlag im Sinne des Abs. (8); sie haben auch keinen Anspruch auf einen Sonntagszuschlag im Sinne des Abs. (6), wenn sie Sonntagsarbeit im Rahmen ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit leisten. Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag ist jedoch auch solchen Arbeitnehmer/innen gemäß Abs. (7) zu entlohnen.

(10) Bei Zusammentreffen mehrerer der oben genannten Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste in Betracht kommende Zuschlag.

(11) Verbrauch von Zeitguthaben:

Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw. fünf Schichten einseitig festlegen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht verbrauchte Zeitguthaben ausbezahlt.

§ 5a NACHTARBEIT

(1) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Arbeitnehmer/innen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom/von der Arbeitgeber/in glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des/der Arbeitgebers/in von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Der/die Arbeitgeber/in ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Arbeitnehmer/innen auf deren Verlangen auf einem

geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nacharbeit den/die Arbeitnehmer/in in seiner/Ihrer Gesundheit gefährdet, die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des/der Arbeitnehmers/in lebenden Kindes während der Nacharbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist, oder der/die Arbeitnehmer/in einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzten Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Arbeitnehmer/in zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat bei Einteilung der Nacharbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

(4) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuscheiden. Arbeitnehmer/innen, die Nacharbeit leisten und die freierwerdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

(5) Die Arbeitgeber/innen haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer/innen, die Nacharbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können.

Der/die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(6) Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Ziffer 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer/innen durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

§ 6 MEHRSTELLENARBEIT

Zur Sicherung der notwendigen Rationalisierung der Betriebe sind die Firmenleitungen zur Einführung der Mehrstellenarbeit (mehr Maschinen, mehr Aggregate, mehr Spindeln usw.) unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes berechtigt.

Dabei ist der jeweilige Stand der technischen Entwicklung in maschineller und materialmäßiger Hinsicht, die Arbeitsmethoden, die Art der Arbeitsorganisation und alle sonstigen maßgeblichen Umstände zu berücksichtigen.

§ 7 REISEKOSTEN- UND AUFWANDENTSCHÄDIGUNG FÜR ARBEITER/ARBEITERINNEN

(gilt für alle Bundesländer)

siehe Anhang 5 (Seite [51](#))

§ 8 ENTLOHNUNG

(1) Die Mindestlöhne sind jeweils im geltenden Lohn tariff geregelt; dieser ist ein Bestandteil des Kollektivvertrages.

(2) Für die sechs Lohngruppen sind im „Lohn tariff“ tarifliche Stundenlöhne festgesetzt.

(3) Der tatsächliche Lohn von VorarbeiterInnen hat 15% über dem Durchschnittslohn der Abteilung zu liegen. Wird in diesen Abteilungen ausschließlich oder überwiegend im Akkord oder in Prämienentlohnung gearbeitet, dann hat der tatsächliche Lohn dieser Person mindestens um 15% über dem Durchschnittsverdienst ihrer Abteilung zu liegen.

(4) gilt nur für Tirol und Vorarlberg:

Je nach der persönlichen Leistung und Tüchtigkeit des/der Arbeitnehmers/in kann auf die tariflichen Stundenlöhne eine Leistungszulage im Einvernehmen mit dem Betriebsrat gewährt werden. Die tatsächli-

chen Stundenlöhne müssen sowohl für die Arbeitnehmer/innen einer Lohngruppe zusammen als auch für die Arbeitnehmer/innen einer bestimmten Arbeitskategorie, sofern ihr mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören, im Durchschnitt 7,5% über dem tariflichen Stundenlohn liegen; der garantierte Durchschnittslohn muss in diesen Fällen als 107,5% des tariflichen Stundenlohnes betragen (garantierter Gruppendurchschnitt).

Einstufung

(5) Die ArbeitnehmerInnen sind von dem/der ArbeitgeberIn unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der sechs Beschäftigungsgruppen einzustufen.

(6) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten, und darüber hinaus
- wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
- wo vorgesehen, das Ausmaß an Selbständigkeit und Verantwortung zu erfolgen.

(7) Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

Lohngruppendefinitionen

(8) Die Lohngruppen sind wie folgt definiert:

Lohngruppe A

Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung

Lohngruppe B

Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung verrichten

Lohngruppe C

Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen

Lohngruppe D

Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern

Lohngruppe E

Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist

Lohngruppe F

SpitzenfacharbeiterInnen

§ 8a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

(1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 Abs. 1 BAG idF BGBl I 78/2015 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt das ganze Monat (das höhere Lehrlingseinkommen. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

(2) Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl I 78/2015 gebührt das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

(3) Anrechnung von integrativer Berufsausbildung:

Wird die teilqualifizierte Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

§ 8b PRÜFUNGSVORBEREITUNG/STUDIENFREIZEIT

(1) Prüfungsvorbereitung*)

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer ausnahmsweisen Zulassung zu einer facheinschlägigen Lehrabschlussprüfung ist ArbeitnehmerInnen, die die Voraussetzungen des § 23 Abs. 5 lit. a BAG erfüllen, für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Der Anspruch beträgt dabei, gleichgültig ob die Prüfung in einem oder in Teilprüfungen abgelegt wird, insgesamt eine Woche. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw. der letzten Teilprüfung.

Gleiches gilt sinngemäß für ArbeitnehmerInnen, die sich zusätzlich zu ihrer Beschäftigung auf die Ablegung einer HTL-, HAK-Matura oder Meisterprüfung vorbereiten.

(2) Studienfreizeit

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Hochschule bzw. einer Fachhochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung ist ArbeitnehmerInnen auf ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. In Anspruch genommene Freistellungen gem. Abs. 1 sind auf diesen Anspruch anrechenbar.

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

§ 8c ERFOLGSPRÄMIE FÜR LEHRLINGE

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine einmalige Prämie in Höhe von € 200,-. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie von € 250,-.

**) Durch diese Regelung wird die Bestimmung des § 2d AVRAG nicht eingeschränkt.*

Die betragsmäßige Verringerung der geförderten Prämie gemäß der Richtlinie des Bundesberufsausbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009 führt zur entsprechenden Anpassung, die Aufhebung führt zum Entfall dieses Anspruchs. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

§ 8d INTERNATSKOSTEN UND FAHRTKOSTEN ZUM BERUFSSCHULINTERNAT

1. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler(innen) der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der (die) Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.

2. Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten, bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert. Auf Verlangen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

Gleiches gilt für Lehrlinge, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

§ 8e PFLICHTPRAKTIKANTEN/ PFLICHTPRAKTIKANTINNEN

Schülern/Schülerinnen von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von den Regelungen dieses Abschnittes für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspraktika aufgrund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen)

ein Monatslohn in Höhe des Lehrlingseinkommens im 2. Lehrjahr (laut Tabelle bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit). Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. vier Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

A. Akkorde und akkordähnliche Prämien

(1) Prämien im Sinne des Abschnittes A (akkordähnliche Prämien) sind solche, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden, so dass nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom/von der Arbeitnehmer/in beeinflussbare Mehrleistung ein verschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundstundenlohn verdient werden kann.

(2) Der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst der Gesamtheit der Arbeitnehmer/innen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, muss im Durchschnitt der eben genannten Arbeitnehmer/innengruppe um 25% über dem jeweiligen tariflichen Stundenlohn unter Anwendung der unter (3), (4) und (5) angeführten Grundsätze zu liegen kommen. Bei Erstellung von Akkorden und Prämien ist von der Normalleistung auszugehen, für welche der tarifliche Stundenlohn gebührt.

Bei Entlohnungsformen, bei denen sich der Gesamtverdienst aus einem Akkordverdienst und einem Prämienverdienst zusammensetzt, muss der sich ergebende Gesamtdurchschnittsverdienst ebenfalls 25% über dem tariflichen Stundenlohn liegen.

(3) Am Ende des betrieblichen Lohnabrechnungszeitraumes, wobei zwischen den Überprüfungen mindestens 4 Wochen liegen müssen, ist zu prüfen, ob diese Bedingung erfüllt ist. Für diesen Vergleich ist bei unverändert gebliebenen Akkorden der Akkord- bzw. Prämien-durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen heranzuziehen. Bei Akkorden bzw. Prämien, die während der letzten 13 Wochen neu erstellt wurden oder eine Änderung erfahren haben, die den Verdienst beeinflusst, ist nur der Zeitraum ab der endgültigen Erstellung

bzw. Abänderungen zu berücksichtigen, sofern dieser Zeitraum 4 Wochen übersteigt. Werden die Geldsätze, z.B. Minutenfaktoren, abgeändert, sind die vor der Abänderung liegenden Zeiträume für den Vergleich entsprechend aufzuwerten. Nicht heranzuziehen ist der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst jener Akkorde bzw. Prämien, die nicht endgültig, sondern nur zur Probe oder Einarbeitung festgelegt sind. Weiter ist der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst jener Arbeitnehmer/innen nicht heranzuziehen, die erst angelehrt werden, nicht voll eingearbeitet bzw. nicht hinreichend für die Akkord- oder Prämienarbeit geeignet sind. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ist festzustellen, wer für die Akkord- und Prämienarbeit als nicht geeignet gilt.

(4) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können auch längere Überprüfungsperioden als der betriebliche Lohnabrechnungszeitraum oder andere Berechnungszeiträume des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienstes (mindestens 2 Monate) vereinbart werden.

(5) Entspricht der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst nicht der unter (2) angeführten Bedingung, ist festzulegen, welche Akkorde bzw. Prämien zu verändern sind, damit im kommenden Vergleichszeitraum der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst um 25% über dem tariflichen Stundenlohn zu liegen kommt.

(6) Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat ist unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen bzw. Prämiensätzen zu dienen hat. Die Akkordsätze und Prämiensätze sind in den Betriebsräumen anzuschlagen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.

(7) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkord- bzw. Prämienarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Arbeiternehmers/in liegen, wie zum Beispiel schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse und tritt dadurch eine Minderung seines/ihrer Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstaufalles für die Höchstdauer von 4 Wochen. Voraussetzung ist jedoch, dass der/die Arbeitnehmer/in dem/der Vorgesetzten den Zeit- und Lohnausfall zeitgerecht zur Kenntnis bringt.

(8) Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkord- bzw. Prämienarbeitnehmer/innen, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkord- bzw. Prämienatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst.

(9) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkord- bzw. Prämienarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

B. Sonstige variable Leistungsprämien

(1) Die variablen Leistungsprämien, die nicht nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie bei Akkord erstellt werden können und daher nicht unter § 9, A. fallen, bei denen jedoch je nach der erbrachten Leistung zum Grundlohn ein verschieden hohes Entgelt (variable Prämie) gewährt wird, sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen zu vereinbaren. Voraussetzung ist jedoch, dass als Grundlage für diese Prämien eine messbare Bezugsgröße festgelegt wird.

(2) Für Arbeiten, die aus betrieblichen Gründen kurzfristig bzw. in unregelmäßigen Abständen in Prämienentlohnung vergeben werden, gelten die Bestimmungen des Abs. (1) nicht.

§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN

(gilt nur für Tirol)

(1) Die in der Lohngruppeneinteilung für Arbeiten, die im Akkord verrichtet werden, festgelegten Lohngruppen liegen grundsätzlich um eine Lohngruppe höher als bei Verrichtung der gleichen Arbeit im Stundenlohn.

(2) Die Akkordsätze (Vorgabezeiten) sind so festzulegen, dass der/die einzelne Akkordarbeiter/in bei normaler Arbeitsleistung einen Akkordmehrverdienst von 20% über dem Akkordgrundlohn seiner/ihrer Lohngruppe erreicht. Dies entspricht einem Mehrverdienst von mindestens 25% über dem tariflichen Stundenlohn für die gleiche Arbeit.

(3) Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat ist unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen zu dienen hat.

Die Akkordsätze sind im Betrieb anzuschlagen oder aufzulegen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.

(4) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkordarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Akkordarbeitnehmers/in liegen, wie z.B. schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse und tritt dadurch eine Minderung seines/ihrer Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Akkordarbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstaufalles. Voraussetzung ist jedoch, dass der/die Akkordarbeitnehmer/in dem/der Vorgesetzten den Zeit- und Lohnausfall zeitgerecht zur Kenntnis bringt.

(5) Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkordarbeitnehmer/innen, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkordsatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst. Der Durchschnittsverdienst wird aus dem Durchschnitt der letzten 4 vollbeschäftigten Wochen (bzw. des letzten Monats) oder eines mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden längeren Zeitraumes errechnet. Die Bezahlung des Akkorddurchschnittsverdienstes erfolgt nur insoweit, als nicht andere physische oder juristische Personen für den entstandenen Verdienstaufall vergütungspflichtig sind (Ausfallvergütung).

(6) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkordarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(7) Die durchschnittliche Arbeitsleistung einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie ist zu errechnen unter Ausschluss der Jugendlichen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr und Anfänger/innen bis zu einer Beschäftigungsdauer von 13 Wochen; bei schwierigen Tätigkeiten können mit dem Betriebsrat auch längere Beschäftigungszeiten vereinbart werden. Bei einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie muss der Akkordlohn im Durchschnitt mindestens 20% über dem Akkordgrundlohn liegen, sofern der betreffenden Gruppe oder Arbeitskategorie mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören.

(8) Für akkordähnliche Prämien gelten die Bestimmungen der Absätze 1 bis 7 sinngemäß.

§ 9 AKKORD

(gilt nur für Vorarlberg)

(1) Die in der Lohngruppeneinteilung für Arbeiten, die im Akkord verrichtet werden, festgelegten Lohngruppen liegen grundsätzlich um eine Lohngruppe höher als bei Verrichtung der gleichen Arbeit im Stundenlohn.

(2) Die Akkordsätze (Vorgabezeiten) sind so festzulegen, dass der/die einzelne Akkordarbeiter/in bei normaler Arbeitsleistung einen Akkordmehrverdienst von 15% über dem Akkordgrundlohn seiner/ihrer Lohngruppe erreicht. Dies entspricht einem Mehrverdienst von mindestens 20% über dem tariflichen Stundenlohn für die gleiche Arbeit.

Bei Akkordarbeiter/innen mit Mehrstellen (mehr Maschinen, mehr Spindeln usw.) ist der Erstellung der Akkorde eine 80%ige Arbeitsbelastung zugrunde zu legen.

Unter Arbeitsbelastung ist der zeitliche Arbeitsaufwand zu verstehen, der von einem/einer Arbeitnehmer/in mit normaler Arbeitsleistung benötigt wird, um die jeweils zugeteilten Maschinen zu bedienen und in Gang zu halten. Da es sich um einen reinen Arbeitsaufwand handelt, liegen die Erholungszeiten, persönliche Verlustzeiten außerhalb der Arbeitsbelastung.

(3) Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat ist unter eventueller Beziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen zu dienen hat.

Die Akkordsätze sind im Betrieb anzuschlagen oder aufzulegen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.

(4) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkordarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Akkordarbeitnehmers/in liegen, wie zum Beispiel schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse, und tritt dadurch eine Minderung seines/ihrer Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Akkordarbeiter/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstaufalles. Voraussetzung ist jedoch, dass der/die Akkordarbeiter/in dem/der Vorgesetzten den Zeit- und Lohnausfall zeitgerecht zur Kenntnis bringt.

(5) Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkordarbeitnehmer/innen, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkordsatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst.

Der Durchschnittsverdienst wird aus dem Durchschnitt der letzten 4 vollbeschäftigten Wochen (bzw. des letzten Monats) oder eines mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden längeren Zeitraumes errechnet. Die Bezahlung des Akkorddurchschnittsverdienstes erfolgt nur insoweit, als nicht andere physische oder juristische Personen für den entstandenen Verdienstaufschlag vergütungspflichtig sind (Ausfallvergütung).

(6) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkordarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(7) Die durchschnittliche Arbeitsleistung einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord beschäftigten Arbeitskategorie ist zu errechnen unter Ausschluss der Jugendlichen und Anfänger/innen (bis mindestens einer Beschäftigungsdauer von 1 Jahr). Bei einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie muss der Akkordlohn im Durchschnitt mindestens 15% über dem Akkordgrundlohn liegen, sofern der betreffenden Gruppe oder Arbeitskategorie mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören.

§ 10 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

(1) Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig zur Verrichtung verschiedenartiger Tätigkeiten verwendet werden, für die nach der Lohngruppeneinteilung verschiedene Lohngruppen in Betracht kommen, haben jeweils auf jenen tariflichen Stundenlohn Anspruch, der der ausgeübten Tätigkeit entspricht. Stehen solche Arbeitnehmer/innen in Stundenlohn, so kann in diesen Fällen zur Vereinfachung der Lohnabrechnung ein Mischlohn vereinbart werden. Bei der Festlegung eines solchen Mischlohnes ist auf den erfahrungsmäßigen zeitlichen Anteil, den die verschiedenen, tariflich unterschiedlich, entlohnten Tätigkeiten an der Gesamtarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/in einnehmen, Rücksicht zu nehmen.

(2) Hat der/die Arbeitnehmer/in eine bestimmte Tätigkeit ständig zu verrichten (dies ist auch als gegeben anzunehmen, wenn er/sie mit einer

bestimmten Tätigkeit durch einen Zeitraum von 2 Monaten ausschließlich beschäftigt war), dann hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Fortzahlung seines/ihrer bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienstes für die Höchstdauer von 4 Wochen, wenn er/sie zu einer anderen, niedriger entlohnnten Tätigkeit herangezogen wird.

§ 10 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT

(gilt nur für Tirol und Vorarlberg)

(1) Wird ein/e Arbeitnehmer/in aus betriebsnotwendigen Gründen mit seiner/ihrer Zustimmung zur Verrichtung einer anderen Arbeit herangezogen, die in eine höhere Lohngruppe eingestuft ist als die bisher verrichtete Arbeit, so ist ihm/ihr ab sofort für die Zeit seiner/ihrer Beschäftigung in der höheren Lohngruppe der für diese Lohngruppe gültige Lohn zu zahlen.

(2) Wird ein/e Arbeitnehmer/in aus betriebsnotwendigen Gründen mit seiner/ihrer Zustimmung zur Verrichtung einer anderen Arbeit herangezogen, die in eine andere Lohngruppe eingestuft ist als die bisher verrichtete Arbeit, so ist ihm/ihr für 4 Wochen (1 Monat) der bisherige Stundenlohn, bei Akkordarbeitnehmer/innen der bisherige Akkorddurchschnittsverdienst zu bezahlen, sofern er/sie die bisher verrichtete Tätigkeit ausschließlich durch mindestens 2 Monate verrichtet hat. Dies gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in diese anderweitige Verwendung selbst beantragt.

(3) Wenn ein/e Arbeitnehmer/in seine/ihre Akkordarbeit zeitweise im Stundenlohn verrichten muss, so erhält er/sie für die ersten 4 Wochen (1 Monat) den in der letzten Lohnverrechnungsperiode erreichten Akkorddurchschnittsverdienst.

(4) Versetzungen von Arbeitnehmer/innen in eine anders eingestufte Tätigkeit dürfen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen werden. Bei Wiederbedarf von Arbeitnehmer/innen in der Kategorie, in welcher der/die Arbeitnehmer/in vor seiner/ihrer Versetzung beschäftigt war, werden in erster Linie die Arbeitnehmer/innen berücksichtigt und in ihrer früheren Tätigkeit beschäftigt, die aus Beschäftigungsmangel in eine anders eingestufte Tätigkeit versetzt worden sind.

§ 11 LOHNAUSZAHLUNG

Die Lohnabrechnung bzw. Auszahlung erfolgt wöchentlich. Mit dem Betriebsrat kann auch eine längere Lohnabrechnungs(Auszahlungs-)periode vereinbart werden, doch sind dem/der Arbeitnehmer/in innerhalb der Lohnabrechnungsperiode angemessene Akonto-Zahlungen zu leisten.

Für Betriebe mit Monatslohn gilt:

(1) Die Verrechnungsperiode ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten bzw. vereinbart werden. Eine bargeldlose Lohnzahlung bedarf einer Vereinbarung mit dem/der Arbeitnehmer/in.

Fälligkeit

(2) Die Zahlung des Monatslohnes und des Vorarbeiter/innen-Zuschlages haben spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Prämien und dgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuzahlen.

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmer/innen ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord – bzw. Prämierendurchschnittslohn auf Basis von 167,4 zu bezahlen. Arbeitnehmer/innen, die nicht ständig oder noch nicht 3 Monate in Akkord oder Akkord ähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn bzw. Grundlohn zu bezahlen; die Entgelt Differenz ist im Folgemonat fällig.

(3) Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden; ferner kann durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn bis dahin der Monatslohn und alle variablen Entgelt-Bestandteile vollständig und auf Basis des Vormonates ausbezahlt werden.

Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

(4) Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, je-

doch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monates, steht der ungekürzte Monatslohn zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(5) Besteht sonst nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag innerhalb des bezahlten Zeitraumes $1/30$ des Monatslohnes zu bezahlen. Einzelne Stunden ohne Lohnanspruch sind vom Monatslohn abzuziehen.

(6) Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167 zu teilen. Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung (bzw. Anspruch) oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden. Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am 30.04.2018 bestehende, gleichwertige Regelungen bleiben aufrecht.

§ 12 ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG

A. Aus wichtigen, die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffenden Gründen

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie in den nachstehend genannten Fällen ohne sein/ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf Fortzahlung seines/ihrer Lohnes (Durchschnittsverdienstes) für die dadurch ausfallenden Normalarbeitsstunden, und zwar pro Kalenderjahr für die Höchstdauer der Normalarbeitszeit 1 Woche.

Diese Fälle sind:

a) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, sofern sich der/die Arbeitnehmer/in mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann.

Eine Fortzahlung entfällt, wenn der Vorladung auch außerhalb der Arbeitszeit Folge geleistet werden kann oder der/die Arbeitnehmer/in als Partei in einem zivilgerichtlichen Verfahren oder als Beschuldigte/r in einem Strafverfahren geladen ist.

b) Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln, sofern hierüber eine Bestätigung oder ein sonstiger glaubwürdiger Nachweis erbracht wird. Dieser Nachweis entfällt, wenn die

Verkehrsstörung allgemein bekannt ist. Konnte die Verkehrsstörung vorausgesehen und der Weg zur Arbeit zu Fuß zurückgelegt werden, gebührt keine Lohnfortzahlung.

- c) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt.
- d) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG 3 Tage
- e) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
- f) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin 1 Tag
- g) bei Eheschließung oder Eintragungen im Sinne des EPG von Geschwistern oder Kindern bzw. des Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG 1 Tag
- h) Bei Tod des Ehegatten/der Ehegattin, bzw des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG 3 Tage
- i) beim Tod des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin, wenn er/sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- j) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
- k) beim Tod eines Kindes 3 Tage
- l) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des/der eingetragenen Partners/Partnerin sowie Großeltern 1 Tag

(2) In Fällen des Abs. 1 lit. d bis f ist der oben genannte Freizeitananspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs. 1 lit. g) gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG auf einen ohnedies dienstfreien Tag des/der Arbeitnehmers/in fällt.

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. h bis l zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in im Falle des lit. l keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. h bis k sind dem/der Arbeitnehmer/in nur noch

die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Eine Fortzahlung des Lohnes im Sinne des Abs. (1) gebührt jedoch nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Grund anderweitiger Rechtsvorschriften eine Entschädigung für Verdienstentgang beanspruchen kann*) (z.B. für die Tätigkeit als Geschworene/r, Schöffe/Schöffin, Zeuge/Zugin, als Beisitzer/in bei Arbeitsgerichten, Einigungsämtern u.ä.).

(6) Bei ambulatorischer (ärztlicher und Zahn-)Behandlung ist dem/der Arbeitnehmer/in, sofern die Behandlung nicht außerhalb der Normalarbeitszeit möglich ist, sein/ihr Lohn (Durchschnittsverdienst) für die tatsächlich versäumten Normalarbeitsstunden bis zu 8 Stunden in der Woche und in der Höchstdauer der Normalarbeitszeit 1 Woche pro Kalenderhalbjahr fortzuzahlen. Besuch und Wartezeit beim Arzt müssen nachgewiesen werden.

(7) Für das erstmalige Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A) gebührt die für die Ablegung der Prüfung notwendige Zeit.

B. Aus Gründen, die nicht die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffen

(1) Im Falle einer Einstellung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen, welche nicht auf Seiten des/der Arbeitnehmers/in liegen, z.B. Betriebsstörungen, wird die ausfallende Normalarbeitszeit am ersten Tag voll bezahlt; für die eventuell weiter ausfallende Normalarbeitszeit bis zu einer Gesamtdauer von 2 Wochen werden 50% des bisherigen Durchschnittsverdienstes bezahlt, sofern dem/der Arbeitnehmer/in nicht auf Grund besonderer Rechtsvorschriften der Verdienstausschlag*) anderweitig vergütet wird.

(2) Werden Arbeitnehmer/innen während einer solchen Arbeitsunterbrechung zu Ersatzarbeiten herangezogen, gelten hinsichtlich der Entlohnung die Bestimmungen des § 10 Abs. (2).

**) Es wird empfohlen, den Arbeitnehmer/innen eine Verdienstentgangsbestätigung mitzugeben.*

§ 12a ELTERNKARENZ – VERSTÄNDIGUNG DURCH DEN/DIE ARBEITGEBER/IN

(1) Wird Elternkarenz im Sinne des MSchG oder VKG bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht, hat der/die Arbeitgeber/in im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

(2) Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG), sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

(3) Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmungen gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

(4) Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.10.2004 enden.

§ 12b ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSchG § 2 VKG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBINDUNG (§ 2 ArbAbfG iVm § 23a AngG)

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 2 ArbAbfG iVm § 23a Abs. 3 AngG

werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet. Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt ab dem 1.4.2010, wobei Karenzen (Karenzurlaube), welche nach dem 1.1.2007 begonnen haben, mit eingerechnet werden.

Karenzen (Karenzurlaube) die nach dem 1.4.2017 enden, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche zur Gänze angerechnet.

§ 13 URLAUB

(1) Hinsichtlich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Werden der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinen Urlaubes gesperrt, ist Arbeitnehmer/innen, denen noch kein entsprechender Urlaubsanspruch zusteht und welche weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden noch vorschussweise einen Urlaub erhalten, 50% des Verdienstes für die wegen des Betriebsurlaubes ausfallende Normalarbeitszeit zu vergüten.

§ 14 URLAUBSZUSCHUSS

(1) Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Der Urlaubszuschuss beträgt einen Monatsverdienst.

(2) Der Monatsverdienst wird aus $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdiensten errechnet. Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt. Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung des wöchentlichen Lehrlingseinkommens ermittelt.

(3) Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubs-

zuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteils. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteils fällig.

Zwischen Firmenleitung und dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Termin, spätestens jedoch zum Ende des Kalenderjahres erfolgt.

Ist eine solche Abänderung des Auszahlungstermins vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis dann vor Ablauf des vereinbarten Auszahlungstermins, so ist beim Ausscheiden der Urlaubszuschuss zu bezahlen, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in wird gemäß § 82 GewO 1859 entlassen, oder er/sie tritt ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82a GewO 1859 vorzeitig aus.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmer/innen gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Im Eintrittsjahr erhält der/die Arbeitnehmer/in den Urlaubszuschuss im aliquoten Ausmaß zum Fälligkeitstermin der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

(5) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Der Anspruch auf den aliquoten Teil im Sinne dieses Absatzes entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO 1859 entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82 GewO 1859 vorzeitig austritt.

(6) Arbeitnehmer/innen, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zur Gänze zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO 1859 entlassen werden oder ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82a GewO 1859 vorzeitig austreten.

Arbeitnehmer/innen, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zu viel bezahlten Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, Wochenlohnbezuges oder Karenzurlaubs, so mindert sich das gebührende Ausmaß des Urlaubszuschusses um den aliquoten Teil.

Karenzurlaube, deren Dauer zwei Wochen nicht überschreitet, wirken nicht anspruchsmindernd.

Hat der/die Arbeitnehmer/in den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten und tritt er/sie erst nach Erhalt des Urlaubszuschusses den Präsenzdienst, Wochengeldbezug oder Karenzurlaub an, so besteht für ihn/sie – die Fälle des Abs. (6) ausgenommen – keine Rückzahlungsverpflichtung.

(8) Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder wurden solche unter einem anderen Titel vereinbart oder sonstige einmalige Bezüge oder Sonderzahlungen gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

Von der Anrechnung sind ausgenommen:

- Weihnachtsremuneration, unmittelbar
- leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

§ 15 WEIHNACHTSREMUNERATION

(1) Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einmal im Kalenderjahr, und zwar in der Woche, in die der 10. Dezember fällt, eine Weihnachtsremuneration. Die Weihnachtsremuneration beträgt einen Monatsverdienst.

Der Monatsverdienst wird aus $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdiensten errechnet. Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt. Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung des wöchentlichen Lehrlingseinkommens ermittelt. Das Ausmaß der gebührenden Weihnachtsremuneration richtet sich nach jener ununterbrochenen Dienstzeit, die am 10. Dezember bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreicht ist. Unterbrochene Dienstzeiten sind dabei für die Zwecke der Weihnachtsremuneration in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies für die Bemessung der Urlaubsdauer vorgesehen ist.

(2) Betrieblich vereinbarte höhere Weihnachtsremunerationen oder unter welchem Titel immer gewährte sonstige Sonderzuwendungen anlässlich des Weihnachtsfestes sind auf die kollektivvertragliche Weihnachtsremuneration anzurechnen.

(3) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres eingetreten sind, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

(4) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichfalls den aliquoten Teil. Der Anspruch auf den aliquoten Teil im Sinne des Absatzes entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO 1859 fristlos entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund (§ 82a GewO 1859) vorzeitig austritt. Arbeitnehmer/innen, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zu viel bezahlten Anteil der Weihnachtsremuneration, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.

(5) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, Wochenlohnbezuges oder Karenzurlaubes, so mindert sich das gebührende Ausmaß der Weihnachtsremuneration um den aliquoten Teil. Karenzurlaube, deren Dauer zwei Wochen nicht überschreitet, wirken nicht anspruchsmindernd.

§ 15a SONDERZAHLUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen.

§ 16 ABFERTIGUNG „ALT“

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend Arbeiterabfertigung in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und

- a)** bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
- b)** wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus der gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in endet.

(3) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 2 Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG) in Verbindung mit § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b) Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer bzw. dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(4) Ist ein Ehegatte oder eine Ehegattin bzw. ein eingetragener Partner oder eine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 3 zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 2 Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG) in Verbindung mit § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf 70% der vollen Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmers/in 3 Jahre gedauert hat.

(5) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMSVG unterliegen, nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMSVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

§ 16a WECHSEL IN DAS SYSTEM DER „ABFERTIGUNG NEU“

Vereinbaren Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz), ist der/die Arbeitnehmer/in 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 BMSVG) bestimmt ist.

Dies gilt für Arbeitnehmer/innen, die ab 1. April 2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMSVG übertreten.

§ 17 BETRIEBSVERSAMMLUNG

(1) Arbeitsausfälle während der Normalarbeitszeit, die durch eine Betriebs-(Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung entstehen, werden den Arbeitnehmer/innen bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt einer Stunde pro Kalenderjahr mit dem Stundenlohn (Durchschnittsverdienst) bezahlt.

Voraussetzung ist, dass die Betriebs-(Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes einberufen, ihre Abhaltung dem/der Arbeitgeber/in 14 Tage vorher angezeigt und § 47 Arbeitsverfassungsgesetz beachtet wurde.

(2) Günstigere betriebliche Regelungen bleiben insofern aufrecht, als diese eine Bezahlung im Gesamtausmaß von mehr als einer Stunde pro Kalenderjahr vorsehen.

§ 18 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

§ 19 BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN

Für besonders schmutzige und die Kleider abnützende Beschäftigung werden Arbeitskleider und Schuhe sowie Waschmittel vom/von der Arbeitgeber/in beigestellt.

§ 20 EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN/INNEN

Für die Einstellung, Kündigung und Entlassung von Arbeitnehmer/innen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 21 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

(1) Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden kann. Nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer 14 Tage.

Für durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

bis 2 Jahre	6 Wochen
nach 2 Jahren	2 Monate
nach 5 Jahren	3 Monate
nach 15 Jahren	4 Monate
nach 25 Jahren	5 Monate

Ab dem 1.7.2021 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt im ersten Jahr des Dienstverhältnisses der Fünfzehnte und letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin. Ab dem zweiten Jahr des Dienst-

verhältnisses gilt nur mehr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, sind dem/der Arbeitnehmer/in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere auszufolgen. Ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abrechnung noch nicht möglich, ist eine angemessene Akontierung zu leisten.

(2) Hinsichtlich Freizeit für Postensuche gelten die Bestimmungen des § 1160 ABGB.

§ 22 ANSPRÜCHE BEI TOD DES ARBEITNEHMERS

(1) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der/die Arbeitnehmer/in im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates das Entgelt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

(2) Für die Dauer einer Entgeltfortzahlung im Sinne des Abs 1 sind auch die aliquoten Teile der gebührenden Sonderzahlungen zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben bzw. Erbinnen – dazu zählen auch eingetragene Partner und Partnerinnen im Sinne des EPG – zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes nach Abs 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw ein Anspruch nach § 16 Abs 3 oder 4, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 23 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen allgemein, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach Abrechnung des Lohnzahlungszeitraumes, in dem sie entstanden sind, schriftlich oder mündlich geltend gemacht wurden.

§ 24 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG

Wegen der besonderen Lohnregelung in der Textilindustrie Tirols und Vorarlbergs gelten für diese Bundesländer besondere Fassungen beziehungsweise Sonderregelungen der §§ 8, 9 und 10.

§ 25 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Die vorliegende Fassung des Kollektivvertrages tritt am 1. April 2016 in Kraft. In diesem Zeitpunkt bestehende günstigere betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

(2) Der Kollektivvertrag kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonates gekündigt werden.

(3) Sofern bei Ablauf der Kündigungsfrist noch kein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen ist, bleibt der vorliegende Kollektivvertrag für beide Vertragsteile durch weitere 6 Monate bindend.

(4) Der Lohntarif kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden.

(5) Kündigungen haben durch eingeschriebenen Brief an den anderen Vertragsteil zu erfolgen.

HEIMARBEITSGESAMTVETRAG

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textilindustrie Österreichs einerseits und dem österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall – Textil, andererseits

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Heimarbeitsgesamtvertrag gilt

- a) räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich:** für alle dem Fachverband der Textilindustrie angehörenden Betriebe;
- c) persönlich:** für Heimarbeiter/innen.

§ 2 FESTSETZUNG DER STÜCKENTGELTE UND STÜCKZEITEN

(1) Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter/innen sind innerbetrieblich festzusetzen, und zwar so, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des/der Betriebsarbeiters/in der entsprechenden Kategorie erreichen können.

(2) Der kollektivvertragliche Stundenlohn ist dem für die Textilindustrie jeweils geltenden „Lohntarif“ und der für die einzelnen Sparten in Betracht kommenden „Lohngruppeneinteilung“ zu entnehmen.

(3) Heimarbeiter/innen, die auf eigenen Maschinen arbeiten, erhalten einen Kostenzuschlag von 10%.

(4) Die Bestimmungen von Heimarbeitsstarifen, die Gegenstand der Regelung dieses Heimarbeitsgesamtvertrages sind, insbesondere solche Bestimmungen, die eine Regelung oder Festsetzung von Stückzeiten enthalten, finden für den Geltungsbereich dieses Heimarbeitsgesamtvertrages keine Anwendung. Die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung (§ 29, Abs. 1 und 2), wonach im Einzelfall Entgeltberechnungen über Antrag auf ihre Übereinstimmung mit den obigen Bestimmungen zu überprüfen sind und das für

die Stück- und Leistungseinheit gebührende Entgelt durch den Entgeltberechnungsausschuss festzustellen ist, bleiben unberührt.

(5) Sofern Handhäkeln, Handstricken und Bedienen von Handstrickapparaten mit Hakennadeln in Heimarbeit vergeben wird, sind die Stückentgelte (Stückzeiten) unter Berücksichtigung allfälliger Zu- bzw. Abschläge innerbetrieblich so festzusetzen, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe 1 erreichen können.

(6) Sofern Stricken auf Handstrickapparaten mit Zungennadeln in Heimarbeit vergeben wird, sind die Stückentgelte (Stückzeiten) unter Berücksichtigung allfälliger Zu- bzw. Abschläge innerbetrieblich so festzusetzen, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe 7 erreichen können.

§ 3 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Heimarbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach Abrechnung jenes Berechnungszeitraumes, in dem sie entstanden sind, schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden.

§ 4 WIRKSAMKEITSBEGINN

(1) Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt mit 1. Jänner 1985 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt der zwischen den vertragschließenden Organisationen abgeschlossene Heimarbeitsgesamtvertrag vom 22. November 1973 außer Kraft.

KLARSTELLUNG ZUR ALIQUOTIERUNG VON SONDERZAHLUNGEN

Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten (z.B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus).

Erhält der/die Arbeitnehmer/in auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich der Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIENSTJUBILÄUM

(1) Es ist seit jeher üblich, Arbeitnehmer/innen, die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren.

Die Bundessparte Industrie empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehend genannten Richtsätze:

beim 25jährigen Dienstjubiläum	1 Monatslohn*),
beim 35jährigen Dienstjubiläum	2 Monatslöhne*),
beim 45jährigen Dienstjubiläum	3 Monatslöhne*).

(2) Es bleibt vorbehalten, dass ausnahmsweise einzelne Betriebe im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen erwägen können. Selbstverständlich kann die Bargeldzuwendung auch durch Wertgeschenke, wie Uhren und dergleichen, ganz oder teilweise ersetzt werden.

Diese Regelung gilt für Jubiläumstichtage ab 1.4.2005.

**) (Hinweis Berechnung Monatslohn: Der Monatsverdienst wird aus 4 1/3 Wochenverdiensten errechnet. Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt.)*

REISEKOSTEN- UND AUFWANDS- ENTSCHÄDIGUNG

*(gilt für alle Bundesländer)
für Dienstreisen, die ab 1.6.2009 beginnen*

A) KILOMETERGELD – VERRECHNUNG FÜR PERSONENKRAFTWAGEN

§ 1 KILOMETERGELD

(1) Wird einem/r Arbeitnehmer/in die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihrer Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Bestimmungen für Inlandsdienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach diesen Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern nichts anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1.6.2009 wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,376
über 15.000 km	€ 0,354

Diese Staffelung gilt für ab 1.6.2009 gefahrene Kilometer.

Das Kilometergeld beträgt jedoch ab 1. April 2010:

bis 15.000 km	€ 0,420
darüber	€ 0,395

Übernahme der befristeten Erhöhung der Kilometergeldregelung ab 1.4.2010 bis einschließlich 31.12.2010 (lt.BGBl 153/2009 vom 30.12.2009). Die KM-Sätze gelten auch über den 31.12.2010 hinaus, sofern die Reisegebührenvorschrift weiterhin ein Kilometergeld von 42 Cent vorsieht und entsprechend der darin vorgeschriebenen Geltungsdauer.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des/der Arbeitnehmer/in, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 1 Abs 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieser Bestimmungen bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den/die Arbeitnehmer/in entstehen.

§ 2 RECHNUNGSREGELUNG UND NACHWEIS DER KILOMETERGELDER

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der/die Arbeitnehmer/in diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 1 Abs 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des/der Arbeitnehmers/in vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem/der Arbeitnehmer/in vereinbart wurde.

§ 3 VERFALL DER ANSPRÜCHE

Der/Die Arbeitnehmer/in hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 4 SONDERVEREINBARUNGEN, BETRIEBSVEREINBARUNGEN, BETRIEBLICHE REGELUNGEN UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Diese Bestimmungen gelten nicht für Arbeitnehmer/innen, die auf Grund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel VertreterInnen, FahrerInnen), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw. wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarungen aufrecht und treten an Stelle dieser Bestimmungen, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet. Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 1 Abs 1 befassten Arbeitnehmer/in günstiger ist.

§ 5 SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 4 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diese Bestimmungen Beteiligten zu entnehmen sind.

B) INLANDSDIENSTREISEN

§ 1 REISEKOSTEN UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

(1) Wenn der/die Arbeitnehmer/in eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten.

Die Bestimmungen des Abs (5) bis (11) finden auf jene Arbeitnehmer/innen keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, VertreterInnen, FahrerInnen), und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist, oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs (4) über die „Fahrtvergütung“.

Ebenso finden die Abs. 5 bis 11 keine Anwendung auf Arbeitnehmer/innen, die ihren Dienort nicht nur vorübergehend verlassen, ausgenommen bei Baustellen- und Montagetätigkeiten. In diesen Fällen können Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigungen, Fahrtkostenvergütungen und Wegzeitenvergütungen durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 68 Abs. 4 Z 5 EStG geregelt werden.

Begriff der Dienstreise

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in seinen/ihren Dienort verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Arbeitgebers auszuführen. Dienort im Sinne dieser Be-

stimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des/der Arbeitnehmers/in liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl Nr 110/54, unter Berücksichtigung der Bezirkseinteilungsnovelle, LGBl für Wien, Nr 21/55 vom 21. 10. 1955.

Als Dienort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

Bemessung der Reisedauer

(3) Die Reise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

Fahrtvergütung

(4) Arbeitnehmer/innen erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 250 km Entfernung die Eisenbahn-Fahrtkosten II. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 250 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Eisenbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus ersetzt.

Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr fallen.

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur auf Grund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reisekosten und Aufwandsentschädigung

(5) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die Arbeitnehmer/in für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag

Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 64,22	€ 23,32	€ 87,54

(Stand 1.6.2024)

(6) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw. angeordneten Nachtfahrt verbunden, oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld. Bei Fahrten im Schlafwagen oder bei kostenlos beigestelltem Quartier wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu € 2,18 erstattet. Bei aufeinander folgenden Nächtigungen im gleichen kostenlos beigestellten Quartier gebührt der Betrag von € 2,18 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,73, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,63. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen kostenlos beigestellten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,18, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von € 0,73 höchstens jedoch € 3,63, zu erstatten.

(7) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt in einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung (Abs 5) um 25%.

(8) Für den Tag des Antrittes und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, beträgt das Taggeld Bruchteile des vorgesehenen Satzes nach Maßgabe der Reisedauer an dem betreffenden Kalendertag, und zwar gebührt bei einer Abwesenheit von

0 bis 3 Stunden	0
mehr als 3 bis 6 Stunden	1/4 des Taggeldes,
mehr als 6 bis 9 Stunden	1/2 des Taggeldes,
mehr als 9 bis 12 Stunden	3/4 des Taggeldes,
mehr als 12 Stunden	das volle Taggeld.

Sonstige Aufwendungen

(9) Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und dergl. sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/in fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 1, Abs (4) zweiter Satz vor, dann gebührt die obige Vergütung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Überstunden auf Dienstreisen

(11) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit. Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

(12) Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Verfall, durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.

§ 2 TRENNUNGSKOSTENENTSCHÄDIGUNG

(1) Arbeitnehmer/innen, die infolge Versetzung an einen anderen Dienort gezwungen sind, einen getrennten Haushalt zu führen, erhalten zur Abgeltung des dadurch entstehenden Mehraufwandes eine Trennungskostenentschädigung.

(2) Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer/innen, die mit ihrem Ehepartner, mit ihrem/ihrer eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkinder) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haushalt lebten und die Mittel hierzu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen. Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für Lebensgemeinschaften, die mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt lebten.

(3) Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem/der Arbeitnehmer/in die tägliche Heimfahrt vom neuen Dienort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann.

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag € 27,01.

(Stand 1.6.2024)

Wird ein angemessenes Quartier vom Arbeitgeber unentgeltlich beige- stellt, so verringern sich die Sätze um 25%. Für die ersten zwei Wochen nach erfolgter Versetzung gebührt statt obiger Sätze die Reiseauf- wandsentschädigung.

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

- a) während des Urlaubes;
- b) während einer Krankheit, wenn der/die Arbeitnehmer/in sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- c) während des Krankenhausaufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
- d) während jenes Zeitraumes, den der/die Arbeitnehmer/in unentschul- digt der Arbeit fernbleibt;
- e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;
- f) bei Dienstreisen an seinem/ihrer ständigen Wohnort.

Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in den Fällen a) bis f) ein Viertel der Trennungskostenentschädigung.

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

- (a)** wenn dem/der Arbeitnehmer/in eine geeignete, seinen/ihren Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hievon angeboten wird, dass ihm/ihr die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;
- b)** wenn der/die Arbeitnehmer/in während mehr als drei Monaten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war;
- c)** wenn die sonstigen, nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nötigen Voraussetzungen zur Zahlung der Trennungskostenentschädigung nicht mehr gegeben sind.

(7) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung der Trennungskostenentschädigung unverzüglich zu melden. Widerrechtlich bezogene Trennungskostenentschädigungen sind zurückzuzahlen.

(8) Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Lohnzahlung. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung muss innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

§ 3 MESSEGELDER

(1) Arbeitnehmer/innen, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld).

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag € 29,74.

(Stand 1.6.2024)

(2) Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)dienst begründete Auslagen (zB Repräsentationsspesen) sind gesondert zu vergüten.

(3) Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 3 des Rahmenkollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter

ter der österreichischen Textilindustrie vom 1. April 1991 (in der jeweils gültigen Fassung) gesondert zu vergüten.

(4) Für Arbeitnehmer/innen, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 1.

§ 4 GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

Bestehende, für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Inlandsdienstreiseregulation dieser Bestimmungen als Ganzes (zB § 1, Reisekosten- und Aufwandsentschädigung) oder die bisher bestehende Inlandsdienstreise Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

C) AUSLANDSDIENSTREISEN

§ 1 AUSLANDSDIENSTREISEN

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in von seinem/ihrer Dienort in Österreich vorübergehend ins Ausland entsendet wird.

§ 2 REISEVORBEREITUNG

Dem/Der Arbeitnehmer/in ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendigen Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 3 SCHRIFTLICHE AUFZEICHNUNGEN

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 6 dieser Bestimmung und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der

Entsendung, soweit letztere von dieser Bestimmung bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels.

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund dieser Bestimmungen ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung. Dem/Der Arbeitnehmer/in ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- bzw. Nachtgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

§ 4 BEFÖRDERUNGSMITTEL UND FAHRTKOSTEN

(1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des/der Arbeitnehmers/in in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

(3) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

§ 5 ARBEITSZEIT UND WOCHENRUHE

(1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Arbeitnehmer/innen entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer/innen des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

(2) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der/die Arbeitnehmer/in entsendet wird ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

§ 6 AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der/die Arbeitnehmer/in eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand.

Für die Definition der Nachtfahrt ist die jeweilige Bestimmung für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld.

Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10% unterschritten werden.

(2a) Abs 2 gilt nicht, insoweit generell oder für bestimmte Bereiche durch Betriebsvereinbarung nachfolgende Regelung besteht oder ge-

troffen wird, die als der Regelung gemäß Abs 2 gleichwertig gilt: Es gebührt das Tag- und Nachtgeld der Gebührenstufe 2b.

(3) Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 sowie in die Schweiz und Liechtenstein gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt. Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1. April 2015 beginnen.

(4) ie Aufwandsentschädigung nach diesen Bestimmungen gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag und Nachtgeld (Abs 2 bzw. 3) richten sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der/die Arbeitnehmer/in zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs 2 bzw. 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der/Die Arbeitnehmer/in erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem/der Arbeitnehmer/in zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Vom Taggeld entfallen 15% auf das Frühstück, 30% auf das Mittagessen und 25% auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom/von der Arbeitnehmer/in getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung

des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen.

Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 6 Abs 4 zweiter Absatz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie zB Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw. zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Bestimmungen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

(9) Bei Aufhalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Abs 2 bzw. 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10% dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

§ 7 VERGÜTUNG FÜR REISEZEIT UND LENKZEIT

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 8 FAMILIENHEIMFAHRT

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Regelungen dieser Bestimmungen. Wird jedoch die Heimreise bedingt zB durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 11 Monate hinausgehenden Monat 1/11 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 9 UNFALLVERSICHERUNG

Der Arbeitgeber hat dem/der Arbeitnehmer/in die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder

dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 10.900,93, für dauernde Invalidität von mindestens € 21.801,85 festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem/der Arbeitnehmer/ in schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 10 TOD NAHER ANGEHÖRIGER

Bei Tod des/der Ehegatten/in, der/die eingetragene Partner/in im Sinne des EPG, des/der Lebensgefährten/in (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

§ 11 ERKRANKUNG UND UNFÄLLE

Bei Erkrankung im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.

Über Verlangen der unter § 10 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des/der Arbeitnehmer/in während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zB Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.267,28 nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 12 HÖHERE GEWALT

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z.B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt

der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der/die Arbeitnehmer/in durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen – und dazu zählen auch eingetragene Partner/innen im Sinne des EPG –, zu deren Erhaltung der/die Arbeitnehmer/in gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er/sie bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 13 BEVORSCHUSSUNG UND REISEABRECHNUNG

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem/der Arbeitnehmer/in zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren. Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 14 ABTRETUNG VON ANSPRÜCHEN

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der/die Arbeitnehmer/in bzw. seine/ihre Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 9, 11 und 12 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgebers auszubehandelnden bzw. ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 15 SONDERVEREINBARUNGEN, BETRIEBSVEREINBARUNGEN, BETRIEBLICHE REGELUNGEN UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Die Ansprüche nach §§ 6 und 7 können einvernehmlich auch auf andere Weise, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese An-

sprüche einschließt, abgegolten werden. Als solches gilt auch die Abrechnung gegen Beleg.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten anstelle dieser Bestimmungen, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieser Bestimmung (1. Juni 2009) die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Arbeitnehmer/in günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

§ 16 SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Mit der Beilegung von Auslegungstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 15 Abs 3 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diese Bestimmungen Beteiligten zu entnehmen sind.

EINFÜHRUNG EINES MONATSLOHNES

Spätestens ab 1.5.2018 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Monatslohn. Die vor Einführung des Monatslohnes bestehenden Stundenlöhne (auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind mit 167,4 zu multiplizieren.

Bereits vor 1. April 2016 bestehende Monatslöhne, die auf Grundlage von 167 Stundenlöhnen errechnet wurden, sind nicht mehr rückabzuwickeln.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die bestehenden Stundenlöhne gleichfalls mit dem Faktor laut der voranstehenden Regelung zu vervielfachen, sodann durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

EINFÜHRUNG DES NEUEN LOHNGRUPPENSCHEMAS

Überleitung in die neuen Lohngruppen

(1) Richtlinie

ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 31.10.2016 begonnen haben, sind in die neuen Lohngruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Lohngruppen den neuen Lohngruppen gegenübergestellt werden (z. B. Lohngruppe 2 = Lohngruppe A).

Lohngruppen ALT (außer T, V)	Lohngruppen ALT – Tirol	Lohngruppen ALT – Vorarlberg	Lohngruppen NEU
	1	1	A
1	2	2	
2	3	3	
3	4	4	
4	5	5	B
5	6	6	C
6	7	7	
7	8	8	D
8	9	9	
9	10	10	E
10	11	11	
11	12	12	F
12	13	13	
	14	14	

(2) Einstufung unter Mitwirkung des Betriebsrates

Diese Einstufung ist bis 31.10.2016 mit Wirkung vom 1.11.2016 in Betrieben mit Betriebsrat unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

(3) Einreihung von ArbeitnehmerInnen

Die Einstufung in die neuen Lohngruppen hat unter Berücksichtigung der beschriebenen Tätigkeiten und – wo vorgesehen – einschlägigen Berufsausbildung zu erfolgen.

Weiters erfolgt die Einreihung von ArbeitnehmerInnen in die neue Lohngruppe unter Anrechnung der individuellen Überzahlung der ArbeitnehmerIn. In jedem Fall hat ein Vergleich des alten IST-Lohnes mit dem neuen Stundenlohn zu erfolgen. Sollte der individuelle IST-Lohn nicht der Höhe des neuen Mindest-KV-Lohnes entsprechen, so ist der neue IST-Lohn entsprechend auf den neuen Mindest-KV-Lohn anzuheben. Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig. Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umgewandelt werden, indem der laufende Lohn um den Jahres-Durchschnittswert der Prämie erhöht wird; die BV kann Abweichendes vorsehen.

(4) Betriebliche Lohnschemata

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, betriebliche Lohnschemata, die vor dem 31.10.2016 abgeschlossen wurden, unter Beachtung der Grundsätze dieser Vereinbarung anzupassen. Betriebliche Schemata im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird, sofern kein Widerrufsrecht besteht. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

(5) Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Einstufung von ArbeitnehmerInnen erzielt, haben die KV-Parteien auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren durchzuführen.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die KV-Parteien durchzuführen, wenn eine der KV-Parteien begründet vermutet, dass die Einstufung von ArbeitnehmerInnen falsch vorgenommen wird.

(6) Unternehmen mit geringer Überzahlung

Für Betriebe mit geringen Überzahlungen, die durch die Einführung des neuen Lohnsystems außerordentlich hoch finanziell belastet werden, können betriebsspezifische Sonderregelungen vereinbart werden, um die Kostenbelastung zu dämpfen. Eine außerordentliche Belastung liegt dann vor, wenn die Auswirkung der Einführung größer als 0,5 % der September-Lohn- und Gehaltssumme 2016 beträgt.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzung werden nach Antragstellung der betroffenen Unternehmen unter Mitwirkung der KV-Parteien abweichende Maßnahmen von obiger Regelung, dass zum Inkrafttretenstermin 01.11.2016 der individuelle Ist-Lohn auf den neuen kollektivvertraglichen Mindestlohn anzuheben ist, getroffen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu bis zum 30.11.2016 eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den KV-Parteien abgeschlossen werden. Eine derartige (Betriebs-)Vereinbarung gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 31.10.2016 begonnen hat.

(7) Dienstzettel

Mittels eines Dienstzettels sind die Arbeitnehmer darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus dieser Vereinbarung für sie ergeben.

(8) Neufestsetzung des Lohntarifes

Die ab 1. November 2016 geltenden tariflichen Mindestlöhne für die bestehenden sechs Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beigefügten Lohnarif.

VEREINBARUNG ZUR ERREICHUNG VON 1.500 EURO MINDESTLOHN

1. Grundsätze zum Stufenplan zur Erreichung von 1.500 Euro Mindestlohn

Die KV-Löhne werden entsprechend dem Stufenplan zur Erreichung des Mindestlohns von € 1.500,- zum 1.12.2018 gemäß beiliegender Lohntabellen mit Wirkung vom 1.4.2017, 1.4.2018 und 1.12.2018 festgesetzt.

Als Bezugspunkte dienen in den A-Gruppen der Fehlbetrag auf € 1.500,- Monatslohn, in den F-Gruppen für 2017 1,2 %, für 1. April 2018 1,9 % und für 1. Dezember 2018 2,0 %.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung.

2. Anrechnungen auf den Mindestlohn

Regelmäßige Überzahlungen des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenzuschüsse) gelten als Bestandteil des Grundlohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar.

Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (§9 Abschnitt A und B) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiter/innen-Zuschlag), sind nicht Bestandteil des Grundlohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung. In jedem Fall hat ein Vergleich des alten IST-Lohnes mit dem neuen Mindestlohn zu erfolgen. Sollte der individuelle IST-Lohn nicht der Höhe des neuen Mindest-KV-Lohnes entsprechen, so ist der neue IST-Lohn entsprechend auf den neuen Mindest-KV-Lohn anzuheben. Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig. Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden

Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umgewandelt und angerechnet werden; die BV kann Abweichendes vorsehen.

3. Unternehmen mit geringer Überzahlung

Für Betriebe, die durch die Umsetzung des Stufenplanes zur Erreichung des Mindestlohnes außerordentlich belastet werden, können betriebsspezifische Sonderregelungen vereinbart werden, um die Kostenbelastung zu dämpfen. Eine außerordentliche Belastung liegt vor, wenn die zusätzliche Ist-Auswirkung der Einführung zum jeweiligen Stichtag (31.3.2017, 31.3.2018, 30.11.2018) größer als 0,5% der Lohn- und Gehaltssumme beträgt.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzung werden nach Antragstellung der betroffenen Unternehmen unter Mitwirkung der KV-Parteien individuelle betrieblich abweichende Maßnahmen (z.B. Aufteilung der Mehrkosten auf mehrere Jahre) getroffen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu jeweils zum Stichtag eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den KV-Parteien abgeschlossen werden. Eine derartige (Betriebs-)Vereinbarung gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 1.4.2017 begonnen hat.

4. Konjunktur-Klausel

Die Sozialpartner verpflichten sich weiters, aufgrund der langen Laufzeit des Kollektivvertrages bei Vorliegen gravierender wirtschaftlicher Belastungen mit ähnlichen Auswirkungen wie beispielsweise der Wirtschaftskrise 2008 umgehend in Gespräche zur Neugestaltung einzutreten.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER SOZIALPARTNER ZU ÜBERLASSENEN ARBEITSKRÄFTEN

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen der Textilindustrie große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist. Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.

Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEITLÖHNE, AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN SOWIE DER VARIABLEN LEISTUNGSPRÄMIEN

(ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

II. NEUFESTSETZUNG DES LOHNTARIFES

Die seit **1. Juni 2024** geltenden tariflichen Mindestlöhne für die bestehenden sechs Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beigefügten Lohnarif.

III. ERHÖHUNG DER ZEITLÖHNERINNEN

1. Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab **1. Juni 2024** um 6,55 % erhöht. Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu prüfen, ob er dem neuen tariflichen Mindestlohn laut Anlage entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der IST-Lohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn anzuheben.
2. Unter IST-Lohn im Sinne des Punkt 1 ist der tatsächliche Gesamtverdienst des/der Arbeiters/Arbeiterinnen, einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der neben dem Grundlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen, zu verstehen.
3. Wird der Grundlohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn angehoben, können starre Prämien und Zulagen (mit Ausnahme der neben dem Grundlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen) in ihrer Höhe so abgeändert werden, dass über die IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtverdienstes eintritt.

IV. ERHÖHUNG BEI AKKORDEN UND AKKORDÄHNLICHEN PRÄMIEN (§ 9 ABSCHNITT A DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES)

1. Die Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind mit Wirkung ab 1. Juni 2024 um 6,55 % zu erhöhen.

Die IST-Lohnerhöhung ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1.000 Schuss, 1 kg gespultes Garn etc.), bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,0655 multipliziert werden.

2. Erreicht oder übersteigt der um die IST-Lohnerhöhung erhöhte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst der Gesamtheit jener ArbeiterInnen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, den neuen tariflichen Mindestlohn um 25 %, ist keine weitere Erhöhung der Akkorde vorzunehmen. (Für die Ermittlung des Akkorddurchschnittsverdienstes ist § 9 Abschnitt A (2)–(4) anzuwenden.) Ist dies nicht der Fall, ist festzulegen, welche Akkorde zu verändern sind, damit die oben genannte ArbeiterInnengruppe einen Akkorddurchschnittsverdienst von 25 % über dem neuen tariflichen Mindestlohn erreicht.

3. Bei Entlohnungsformen, bei denen sich der Gesamtverdienst aus einem Akkordverdienst und einem Prämienverdienst zusammensetzt, z.B. Qualitätsprämien u.ä., wird lediglich der Akkordverdienst von der IST-Lohnerhöhung erfasst, die Prämie bleibt in ihrer betragsmäßigen Höhe unverändert. Der Überprüfung im Sinne des Punkt 2 ist daher ebenfalls nur der Akkorddurchschnittsverdienst zugrunde zu legen.

4. Bei akkordähnlichen Prämien (§ 9 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages) sind für die Erhöhung der IST-Löhne die Bestimmungen des Punkt 1 und 2 über die Akkorde sinngemäß anzuwenden. Ist die Voraussetzung des Punkt 2 erfüllt und führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die IST-Lohnerhöhung gemäß Punkt 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

V. ERHÖHUNG BEI VARIABLEN LEISTUNGSPRÄMIEN (§ 9 ABSCHNITT B DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES)

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom **1. Juni 2024** um 6,55 % zu erhöhen.

2. Durchführung der IST-Lohnerhöhung:

Die IST-Lohnerhöhung ist nach Maßgabe folgender Bestimmungen vorzunehmen:

Für die einzelnen Prämiengruppen wird der bisherige Gesamtdurchschnittsverdienst ermittelt. Unter "Prämiengruppe" im obigen Sinne sind alle ArbeiterInnen zusammenzufassen, die die gleiche im Prämienlohn vergebene Tätigkeit verrichten. Der Berechnung des Gesamtverdienstes sind die letzten dreizehn, vor dem 1. Juni 2024 liegenden Lohnwochen zugrunde zu legen. Wurden im Berechnungszeitraum Veränderungen der Prämien vorgenommen, die den Verdienst beeinflussen, sind die in der Zeit vor der Abänderung bestehenden Prämien entsprechend aufzuwerten. Aus Gründen einer abrechnungsmäßigen Vereinfachung kann für die Ermittlung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes auch ein anderer Zeitraum, für den derartige Durchschnittsberechnungen bereits vorliegen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herangezogen werden.

Der so ermittelte Gesamtdurchschnittsverdienst der Prämiengruppe, ist um den Faktor der IST-Lohnerhöhung pro Monat zu erhöhen. Um den so ermittelten Erhöhungsbetrag ist der Grundlohn anzuheben.

Erreicht trotz der IST-Lohnerhöhung der Prämien Grundlohn nicht den neuen Tariflohn, so ist der Prämien Grundlohn auf den neuen Tariflohn anzuheben.

3. Führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die IST-Lohnerhöhung gemäß Punkt 1 und 2 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

VI. MITARBEITERPRÄMIE

1. Arbeiter deren Dienstverhältnis vor dem 1.4.2024 begründet wurde und am 1.4.2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem. § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 300 Euro zu erhalten. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine entsprechende Aliquotierung im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit. Lehrlinge deren Lehrverhältnis vor dem 1.4.2024 begründet wurde und am 1.4.2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem. § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 200 Euro zu erhalten.

2. Die Auszahlung kann in zwei gleichen Teilbeträgen erfolgen. Der erste Teil der Auszahlung hat spätestens mit der Abrechnung Juni zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 30.09.2024 erstreckt werden kann. Der zweite Teilbetrag hat mit der Abrechnung September 2024 zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 31.12.2024 erstreckt werden kann.

VII. ERMÄCHTIGUNG ZUR BETRIEBLICHEN GEWÄHRUNG VON MITARBEITER:INNENPRÄMIEN

Ermächtigung zur betrieblichen Gewährung von Mitarbeiter:innenprämien gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 zusätzlich zur Mitarbeiter:innenprämie gem. Art. VII eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 2.700,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.
- Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fällig-

keitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.

8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

VIII. ÄNDERUNGEN DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES (RKV) VOM 1. APRIL 2016 FÜR DIE ARBEITERINNEN DER ÖSTERREICHISCHEN TEXTILINDUSTRIE

Geändert wird § 2 (3) NORMALARBEITSZEIT und lautet neu

§ 2 (3) Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Stundenlohnes bzw. Akkorddurchschnittsverdienst arbeitsfrei. Arbeiter, deren Arbeitszeit am 24. bzw. 31. Dezember zu entfallen hätte, gebührt für jede im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung.

Wird am 24. bzw. 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100% Zuschlag.

Geändert wird ANHANG 5, „B) INLANDSDIENSTREISEN“

§ 1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 60,27 auf € 64,22 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 83,59 auf € 87,54 erhöht.

§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 25,35 auf € 27,01 erhöht.

§ 3 (1) Messegelder

Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 27,91 auf € 29,74 erhöht.

IX. GELTUNGSBEGINN

Inkrafttreten: 1.4.2024

Lohntarif für die Textilindustrie (ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

gültig ab 1.6.2024

Lohngruppe	€/Monat
A	1.928,00
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
B	1.958,00
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
C	1.989,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
D	2.026,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
E	2.067,00
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
F	2.112,00
SpitzenfacharbeiterInnen	

Die Lehrlingseinkommen betragen ab 1. 6. 2024:

Bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit in €:	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	863,00	1.059,00
im 2. Lehrjahr	1.051,00	1.396,00
im 3. Lehrjahr	1.336,00	1.724,00
im 4. Lehrjahr	1.642,00	1.987,00

Bei 2-jähriger Lehrzeit pro Monat in €:	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	863,00	1.059,00
im 2. Lehrjahr	1.174,00	1.523,00

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.*)

Wien, 08.05.2024

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Obmann:

Geschäftsführerin:

Ing. Manfred Kern e.h.

Mag. Eva Maria Strasser e.h.

BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE

Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzende:

Bundesgeschäftsführer:

Reinhold Binder e.h.

Peter Schleinbach e.h.

Branchensekretär:

Gerald Cuny-Kreuzer e.h.

**) Gemeinsame Interpretation der Kollektivvertragspartner des Kollektivvertrags Textilindustrie: Bei Wechsel des Lehrberechtigten innerhalb des fachlichen Geltungsbereiches des Kollektivvertrags der Textilindustrie verbleibt der Lehrling im Anwendungsbereich der Tabelle I, sofern er/ sie bei erstmaligem Abschluss seines/ihrer Lehrverhältnisses das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet bzw. die Matura noch nicht erfolgreich abgeschlossen hat.*

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEITLÖHNE, AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN SOWIE DER VARIABLEN LEISTUNGSPRÄMIEN

(Tirol)

III. LOHNORDNUNG

Die seit **1. Juni 2024** geltenden tariflichen Mindestlöhne für die bestehenden sechs Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beige-schlossenen Lohntarif.

Der zuletzt gültige Lohntarif mit dem Ecklohn (= Grundstundenlohn und Akkordgrundlohn der Lohngruppe B) wird durch den einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildenden neuen Lohntarif (Anhang) mit einem Ecklohn von € 1.971,00 gültig ab 1.6.2024 ersetzt.

Die zuletzt gültigen Lehrlingseinkommen werden mit Gültigkeit ab 1.6.2024 neu festgesetzt. Sie sind integrierender Bestandteil dieses Vertrages und der neuen Lohntarife.

IV. ISTLOHNERHÖHUNG

1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab 1.6.2024 um 6,55 % zu erhöhen.

Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden. Nach der Einführung eines Monatslohnes werden die Beträge auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.

Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Mindestlohn laut Anlage entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der IST-Lohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn anzuheben.

Unter den „tatsächlich bezahlten IST-Löhnen“ ist der tatsächliche Gesamtverdienst der ArbeiterInnen einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien – mit Ausnahme der neben dem Grundlohn

gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen – zu verstehen.

Wird der Grundlohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn angehoben, können starre Prämien und Zulagen (mit Ausnahme der neben dem Grundlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen) in ihrer Höhe so abgeändert werden, dass über die IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtverdienstes eintritt.

2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhnern:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab **1.6.2024** um 6,55 % zu erhöhen.

Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Für die einzelnen Akkordgruppen wird der bisherige Akkorddurchschnittsverdienst ermittelt. In den einzelnen Akkordgruppen im obigen Sinne sind jeweils alle ArbeiterInnen zusammenzufassen, die die gleiche im Akkord vergebene Tätigkeit verrichten.

Der Berechnung des Durchschnittsverdienstes sind die letzten dreizehn, vor dem 1. Juni 2024 liegenden Lohnwochen zugrunde zu legen. Aus Gründen einer abrechnungsmäßigen Vereinfachung kann für die Ermittlung des bisherigen Durchschnittsverdienstes auch ein anderer Zeitraum, für den derartige Durchschnittsberechnungen bereits vorliegen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herangezogen werden.

Der so ermittelte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst ist ab 1.6.2024 um 6,55 % zu erhöhen und das Resultat durch den bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst zu dividieren.

Die Division ist dabei auf drei Dezimalstellen genau durchzuführen, und zwar so, dass die 4. Dezimalstelle, wenn sie 5 oder größer ist, zur Aufrundung der 3. Dezimalstelle verwendet wird.

Das Resultat dieser Division stellt den Umrechnungsfaktor dar, mit dem bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor zu multiplizieren ist.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen „starre Prämien“ gemäß Art. III Ziff. 1) ist die IST-Lohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei AkkordarbeiterInnen, deren Akkordgrundlagen per 1. Juni 2024 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel III, Ziff. 2 vorzunehmende IST-Lohn-Erhöhung angerechnet werden.

V. ÜBERGANGS- UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

Im Übrigen finden die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des „Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1.4.2016 in der für Tirol geltenden Fassung“ sinngemäß Anwendung. Günstigere betriebliche Vereinbarungen, die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehen, bleiben von diesem Kollektivvertrag unberührt.

VI. MITARBEITERPRÄMIE

1. Arbeiter deren Dienstverhältnis vor dem 1.4.2024 begründet wurde und am 1.4.2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem. § 124b EstG 1988 zur Steuerungsabgeltung in der Höhe von 300 Euro zu erhalten. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine entsprechende Aliquotierung im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit. Lehrlinge deren Lehrverhältnis vor dem 1.4.2024 begründet wurde und am 1.4.2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem. § 124b EstG 1988 zur Steuerungsabgeltung in der Höhe von 200 Euro zu erhalten.

2. Die Auszahlung kann in zwei gleichen Teilbeträgen erfolgen. Der erste Teil der Auszahlung hat spätestens mit der Abrechnung Juni zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 30.09.2024 erstreckt werden kann. Der zweite Teilbetrag hat mit der Abrechnung September 2024 zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 31.12.2024 erstreckt werden kann.

VII. ERMÄCHTIGUNG ZUR BETRIEBLICHEN GEWÄHRUNG VON MITARBEITER:INNENPRÄMIEN

Ermächtigung zur betrieblichen Gewährung von Mitarbeiter:innenprämien gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 zusätzlich zur Mitarbeiter:innenprämie gem. Art. VII eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 2.700,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.
- Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

- 5.** Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.
- 6.** Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.
- 7.** Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.
- 8.** Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.
- 9.** Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.
- 10.** Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.
- 11.** Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.
- 12.** Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

VIII. ÄNDERUNGEN DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES (RKV) VOM 1. APRIL 2016 FÜR DIE ARBEITERINNEN DER ÖSTERREICHISCHEN TEXTILINDUSTRIE

Geändert wird § 2 (3) NORMALARBEITSZEIT und lautet neu

§ 2 (3) Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Stundenlohnes bzw. Akkorddurchschnittsverdienst arbeitsfrei. Arbeiter, deren Arbeitszeit am 24. bzw. 31. Dezember zu entfallen hätte, gebührt für jede im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung.

Wird am 24. bzw. 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100% Zuschlag.

Geändert wird ANHANG 5, „B) INLANDSDIENSTREISEN“

§ 1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 60,27 auf € 64,22 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 83,59 auf € 87,54 erhöht.

§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 25,35 auf € 27,01 erhöht.

§ 3 (1) Messefelder

Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 27,91 auf € 29,74 erhöht.

IX. GELTUNGSBEGINN

Inkrafttreten: 1.4.2024

Lohntarif für die Textilindustrie Tirol

gültig ab 1.6.2024

Lohngruppe	€/Monat
A	1.928,00
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
B	1.971,00
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
C	2.016,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
D	2.150,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
E	2.341,00
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
F	2.742,00
SpitzenfacharbeiterInnen	

Die Lehrlingseinkommen betragen ab 1. 6. 2024:

Bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit in €:	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	863,00	1.059,00
im 2. Lehrjahr	1.051,00	1.396,00
im 3. Lehrjahr	1.336,00	1.724,00
im 4. Lehrjahr	1.642,00	1.987,00

Bei 2-jähriger Lehrzeit pro Monat in €:	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	863,00	1.059,00
im 2. Lehrjahr	1.174,00	1.523,00

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.*)

Wien, 08.05.2024

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Obmann:

Geschäftsführerin:

Ing. Manfred Kern e.h.

Mag. Eva Maria Strasser e.h.

BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE

Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzende:

Bundesgeschäftsführer:

Reinhold Binder e.h.

Peter Schleinbach e.h.

Branchensekretär:

Gerald Cuny-Kreuzer e.h.

**) Gemeinsame Interpretation der Kollektivvertragspartner des Kollektivvertrags Textilindustrie: Bei Wechsel des Lehrberechtigten innerhalb des fachlichen Geltungsbereiches des Kollektivvertrags der Textilindustrie verbleibt der Lehrling im Anwendungsbereich der Tabelle I, sofern er/ sie bei erstmaligem Abschluss seines/ihrer Lehrverhältnisses das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet bzw. die Matura noch nicht erfolgreich abgeschlossen hat.*

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEITLÖHNE, AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN SOWIE DER VARIABLEN LEISTUNGSPRÄMIEN

(Vorarlberg)

III. LOHNORDNUNG

Die seit **1. Juni 2024** geltenden tariflichen Mindestlöhne für die bestehenden sechs Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beigefügten Lohnvertrag.

Der zuletzt gültige Lohnvertrag mit dem Ecklohn (= Grundstundenlohn und Akkordgrundlohn der Lohngruppe B) wird durch den einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildenden neuen Lohnvertrag (Anhang) mit einem Ecklohn von € 2.003 gültig ab 1.6.2024 ersetzt.

Die Lehrlingseinkommen werden gleichfalls mit Gültigkeit ab 1.6.2024 neu festgelegt; sie sind Bestandteil der neuen Lohnverträge.

IV. EFFEKTIVLOHNERHÖHUNG

1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab 1.6.2024 um 6,55 % zu erhöhen.

Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden. Nach der Einführung eines Monatslohnes werden die Beträge auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.

Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Mindestlohn laut Anlage (Lohntabelle) entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der IST-Lohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn anzuheben.

Unter den „tatsächlich bezahlten IST-Löhnen“ ist der tatsächliche Gesamtverdienst der ArbeiterInnen einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien – mit Ausnahme der neben dem Grundlohn

gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen – zu verstehen.

Wird der Grundlohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn angehoben, können starre Prämien und Zulagen (mit Ausnahme der neben dem Grundlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen) in ihrer Höhe so abgeändert werden, dass über die IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtverdienstes eintritt.

2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhnern:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab **1.6.2024** um 6,55 % zu erhöhen.

Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Die Erhöhung der Akkordlöhne ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1000 Schuss, 1 kg gespultes Garn usw.) und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,0655 multipliziert werden.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen „starre Prämien“ gemäß Art. IV Ziffer 1) ist die IST-Lohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei AkkordarbeiterInnen, deren Akkordgrundlagen per 1.6.2024 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel IV Ziffer 2 vorzunehmende IST-Lohn-Erhöhung angerechnet werden.

V. ÜBERGANGS- UND BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Im übrigen finden die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des „Rahmenkollektivvertrages für Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1.4.2016 in der für Vorarlberg geltenden Fassung“ sinngemäß Anwendung.

Günstigere betriebliche Vereinbarungen, die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehen, bleiben von diesem Kollektivvertrag unberührt.

VI. MITARBEITERPRÄMIE

1. Arbeiter deren Dienstverhältnis vor dem 1.4.2024 begründet wurde und am 1.4.2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem. § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 300 Euro zu erhalten. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine entsprechende Aliquotierung im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit. Lehrlinge deren Lehrverhältnis vor dem 1.4.2024 begründet wurde und am 1.4.2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem. § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 200 Euro zu erhalten.

2. Die Auszahlung kann in zwei gleichen Teilbeträgen erfolgen. Der erste Teil der Auszahlung hat spätestens mit der Abrechnung Juni zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 30.09.2024 erstreckt werden kann. Der zweite Teilbetrag hat mit der Abrechnung September 2024 zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 31.12.2024 erstreckt werden kann.

VII. ERMÄCHTIGUNG ZUR BETRIEBLICHEN GEWÄHRUNG VON MITARBEITER:INNENPRÄMIEN

Ermächtigung zur betrieblichen Gewährung von Mitarbeiter:innenprämien gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 zusätzlich zur Mitarbeiter:innenprämie gem. Art. VII eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 2.700,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.
- Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fällig-

keitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.

8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

VIII. ÄNDERUNGEN DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES (RKV) VOM 1. APRIL 2016 FÜR DIE ARBEITERINNEN DER ÖSTERREICHISCHEN TEXTILINDUSTRIE

Geändert wird § 2 (3) NORMALARBEITSZEIT und lautet neu

§ 2 (3) Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Stundenlohnes bzw. Akkorddurchschnittsverdienst arbeitsfrei. Arbeiter, deren Arbeitszeit am 24. bzw. 31. Dezember zu entfallen hätte, gebührt für jede im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung.

Wird am 24. bzw. 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100% Zuschlag.

Geändert wird ANHANG 5, „B) INLANDSDIENSTREISEN“

§ 1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 60,27 auf € 64,22 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 83,59 auf € 87,54 erhöht.

§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 25,35 auf € 27,01 erhöht.

§ 3 (1) Messegelder

Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 27,91 auf € 29,74 erhöht.

IX. GELTUNGSBEGINN

Inkrafttreten: 1.4.2024

Lohntarif für die Textilindustrie Vorarlberg

gültig ab 1.6.2024

Lohngruppe	€/Monat
A	1.928,00
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
B	2.003,00
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
C	2.092,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
D	2.203,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
E	2.378,00
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
F	2.754,00
SpitzenfacharbeiterInnen	

Die Lehrlingseinkommen betragen ab 1. 6. 2024:

Bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit in €:	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	863,00	1.059,00
im 2. Lehrjahr	1.051,00	1.396,00
im 3. Lehrjahr	1.336,00	1.724,00
im 4. Lehrjahr	1.642,00	1.987,00

Bei 2-jähriger Lehrzeit pro Monat in €:	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	863,00	1.059,00
im 2. Lehrjahr	1.174,00	1.523,00

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.*)

Feldkirch, 08.05.2025

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Obmann:

Geschäftsführer:

Ing. Manfred Kern e.h.

Mag. Eva-Maria Strasser e.h.

BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE

Die Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

Reinhold Binder e.h.

Peter Schleinbach e.h.

Branchensekretär:

Gerald Cuny-Kreuzer e.h.

**) Gemeinsame Interpretation der Kollektivvertragspartner des Kollektivvertrags Textilindustrie: Bei Wechsel des Lehrberechtigten innerhalb des fachlichen Geltungsbereiches des Kollektivvertrags der Textilindustrie verbleibt der Lehrling im Anwendungsbereich der Tabelle I, sofern er/ sie bei erstmaligem Abschluss seines/ihrer Lehrverhältnisses das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet bzw. die Matura noch nicht erfolgreich abgeschlossen hat.*

NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.

NOTIZEN

A series of 24 horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for handwritten notes.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555

proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,

burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,

kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,

niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,

amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,

baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,

gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,

krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,

gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,

wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,

stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR
AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.