

# KOLLEKTIVVERTRAG

Rahmen-KV

**für Angestellte der Industrie**  
**in der für die Angestellten der**  
**Bekleidungsindustrie geltenden Fassung**  
**inklusive die industriellen Wäschereien,**  
**Chemischputzereien und Färbereien, mit**  
**besonderer Berücksichtigung Vorarlbergs**  
mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. JULI 2026



# MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: [www.gpa.at](http://www.gpa.at)



# **RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG**

für Angestellte der Industrie  
in der für die Angestellten der Bekleidungsindustrie  
geltenden Fassung inklusive die industriellen  
Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien,  
mit besonderer Berücksichtigung Vorarlbergs

**STAND 1. JULI 2026**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA  
Vorsitzende

Mario Ferrari  
Bundesgeschäftsführer

**KV-Highlights:**

- Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter und Lehrlingseinkommen werden um 2,9 % erhöht.
- Die IST-Gehälter werden um 2,5 % erhöht.
- Allfällige Zulagen, Zuschläge, und Prämien steigen um 2,9 %.
- Anhebung aller Gehälter unter 2.000,- Euro auf 2.000,- Euro Mindestgehalt mit 31. 12. 2026.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121, [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at), [www.gpa.at](http://www.gpa.at), facebook/gpa

## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite		
§ 1	Vertragschließende .....	<a href="#">6</a>	§ 21	Einstellungsbeschränkungen .....	<a href="#">23</a>
§ 2	Geltungsbereich .....	<a href="#">6</a>	§ 22	Fachverbandsverhandlungen .....	<a href="#">23</a>
§ 3	Geltungsdauer .....	<a href="#">6</a>	§ 23	Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten .....	<a href="#">23</a>
§ 4	Normalarbeitszeit .....	<a href="#">7</a>	§ 24	Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel .....	<a href="#">23</a>
§ 5	Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit .....	<a href="#">7</a>		Erläuterungen .....	<a href="#">25</a>
§ 6	Nachtarbeit .....	<a href="#">9</a>		Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG ....	<a href="#">27</a>
§ 7	Freizeit bei Dienstverhinderung .....	<a href="#">9</a>		Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV	<a href="#">29</a>
§ 8	Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit .....	<a href="#">10</a>		Empfehlung betreffend Dienstjubiläen .....	<a href="#">30</a>
§ 9	Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen .....	<a href="#">10</a>		Empfehlung betreffend Karenzurlaube .....	<a href="#">30</a>
§ 9a	Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG ..	<a href="#">11</a>		<b>Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss</b>	
§ 9b	Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) .....	<a href="#">11</a>	§ 1	Geltungsbereich .....	<a href="#">31</a>
§ 9c	Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten .....	<a href="#">11</a>	§ 2	Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit .....	<a href="#">31</a>
§ 9d	Wechsel in das System der „Abfertigung neu“ .....	<a href="#">12</a>	§ 3	Arbeitsleistung als Überstunde .....	<a href="#">32</a>
§ 10	Gehaltszahlung im Todesfall .....	<a href="#">12</a>	§ 4	Allgemeine Bestimmungen .....	<a href="#">32</a>
§ 10a	Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung .....	<a href="#">12</a>	§ 5	Arbeitszeit .....	<a href="#">32</a>
§ 11	Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt) .....	<a href="#">13</a>	§ 6	Geltungsbeginn .....	<a href="#">33</a>
§ 12	14. Monatsgehalt .....	<a href="#">13</a>		<b>Kollektivvertrag betreffend 38,5-Stunden-Woche (Bettenindustrie, Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie Österreichs) .....</b>	<a href="#">34</a>
§ 12a	Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte .....	<a href="#">14</a>		<b>Kollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld (gültig ab 1. 11. 1999) .....</b>	<a href="#">40</a>
§ 13	Behaltepflcht .....	<a href="#">14</a>		<b>Kollektivvertrag betreffend Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen (gültig ab 1. 11. 1999) .....</b>	<a href="#">43</a>
§ 13a	Information bei befristeten Dienstverhältnissen .....	<a href="#">14</a>		<b>Kollektivvertrag Reisekostenregelung für Auslandsdienstreisen (gültig ab 1. 7. 2016) .....</b>	<a href="#">47</a>
§ 14	Diensterfindungen .....	<a href="#">15</a>		<b>Ist-Abschluss und Gehaltsordnung 2026</b>	
§ 14a	Verbesserungsvorschläge .....	<a href="#">15</a>	Artikel I	.....	<a href="#">53</a>
§ 14b	Ausbildungskosten .....	<a href="#">15</a>	Artikel II	.....	<a href="#">53</a>
§ 15	Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen .....	<a href="#">15</a>	Artikel III	.....	<a href="#">53</a>
§ 15a	Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte .....	<a href="#">16</a>	Artikel IV	.....	<a href="#">53</a>
§ 16	Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt .....	<a href="#">17</a>	Artikel V	.....	<a href="#">54</a>
§ 16a	Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats .....	<a href="#">17</a>		<b>Gehaltsordnung 1. Juli 2026 .....</b>	<a href="#">55</a>
§ 17	Bezüge der Aufsichtsorgane .....	<a href="#">17</a>		Gehaltsabschlüsse 2025–2018 .....	<a href="#">56</a>
§ 18	Lehrlinge, Integrative Berufsausbildung ..	<a href="#">17</a>		<b>Ist-Abschluss und Gehaltsordnung 2026 – VBG</b>	
§ 18a	Praktikanten .....	<a href="#">18</a>	Artikel I	Geltungsbereich .....	<a href="#">62</a>
§ 19	Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter .....	<a href="#">18</a>	Artikel II	Wirksamkeitsbeginn .....	<a href="#">62</a>
§ 20	Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen .....	<a href="#">22</a>	Artikel III	Istgehaltserhöhung .....	<a href="#">62</a>
			Artikel IV	Mindestgrundgehaltsordnung .....	<a href="#">62</a>
			Artikel V	Überstundenpauschalen .....	<a href="#">62</a>
				<b>Gehaltsordnung 2026 – VBG .....</b>	<a href="#">64</a>
				Gehaltsabschlüsse 2025 –2018 (VBG) .....	<a href="#">65</a>
				<i>Impressum: letzte Umschlagseite</i>	

## § 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der **Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft** einerseits und dem **Österreichischen Ge-**

**werkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe**, andererseits.

## § 2 Geltungsbereich\*)

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich, unter besonderer Berücksichtigung Vorarlbergs;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Bekleidungsindustrie;

**persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) Für Pflichtpraktikanten und Volontäre;

**Pflichtpraktikanten** sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18a.

*(gilt ab 1. November 1998)*

**Volontäre** sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden. (Siehe Einstellungsbeschränkungen § 21, Abs 1, 2, 3, Seite [23](#))

c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsangestellte der Molkereien.

## § 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis zum **1. Juli 2026** eingearbeitet.)

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum vom 1. November 1984 bis 31. Oktober 1991 zwischen den abschlussberechtigten Partnern vereinbart wurden.

(3) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 19 Abs 3) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs 1 lit d) und e) getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe des Lehrlingseinkommens für Lehrlinge (§ 18) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(6) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne der Abs 3 und 5 ist unternehmerseits die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, zuständig. Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne des Abs 4 sind unternehmerseits die einzelnen Fachverbände zuständig.

(7) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

\*) (gilt für alle Bundesländer und auch für weitere Fachverbände der Industrie)

## § 4 Normalarbeitszeit

§ 4 wurde für den Fachverband der Bekleidungsindustrie, Verband der Bettenindustrie und der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie ab 1. 7. 1993 abgeändert bzw ergänzt; siehe Seite 34ff.

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die ArbeiterInnen über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(2) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

*(Siehe Anhang I: Kollektivvertrag "Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss", Seite 31)*

(3) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe beziehungsweise Betriebsabteilungen), sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben beziehungsweise Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnusses die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt.

Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(4) Hinsichtlich bereits bestehender kürzerer Normalarbeitszeiten und hinsichtlich der Fälle, in denen Pausen vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages in die Normalarbeitszeit eingerechnet waren, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche vom 26. September 1969.

(5) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs 1 bis 3 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs 4 in Frage kommen, gilt für neu eintretende Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(6) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(7) Der 24. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Dies gilt nicht für die industriellen Wäschereien. Am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Für die industriellen Wäschereien gilt, dass am 24. und 31. Dezember die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden hat. Gilt für die Arbeiter eines Betriebes am 24. Dezember nicht arbeitsfrei (für die Arbeiter der industriellen Wäschereien am 24.12. kein Frühschluss) bzw. am 31. Dezember kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den Arbeitern notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

*(Abs 7 idF 1. Juli 2022)*

(8) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen. Im Sinne des § 11 Abs 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

(9) Ergänzend zu den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche.

## § 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 5 wurde für den Fachverband der Bekleidungsindustrie, Verband der Bettenindustrie und der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie ab 1. 7. 1993 abgeändert bzw ergänzt; siehe Seite 34ff

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestim-

mungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen.

Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

(2) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 173 zu teilen.

(3) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen, beziehungsweise nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(4) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die ArbeiterInnen vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde 1/150 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %.

*Hinweis: Siehe Anmerkung 1, Seite [25](#)*

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. Dezember gem § 4 Abs 7 erster zu entfallen bzw am 31. Dezember

gem § 4 Abs 7 dritter Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt am 24. Dezember für jede bis 12 Uhr aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung und am 24. Dezember und 31. Dezember für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung.

Für die industriellen Wäschereien gilt, dass Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs 7 vierter Satz um 12 Uhr zu enden hätte, für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung gebührt. Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gem § 4 Abs 7 letzter Satz nach der für die Arbeiter geltenden Regelung richtet, gebührt am 24. Dezember für jede (bei den industriellen Wäschereien für jede nach 12 Uhr) und am 31. Dezember für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung. Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 % Zuschlag.

*(Abs 7 idF 1. Juli 2022)*

(8) Wird der Angestellte nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten.

(9) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(10) Soweit in den Fällen des § 4 Abs 4 Überstundengrundvergütung schon bisher ab der kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben ebenfalls unberührt.

(11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs 2 als auch nach Abs 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Verset-

zungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(12) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(14) Ergänzend zu den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche.

## § 6 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des be-

treffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

## § 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG ..... 3 Tage
- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Tage
- c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin ..... 1 Tag
- d) bei Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG von Geschwistern oder Kindern 1 Tag
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) oder des/der eingetragenen Partners/in ..... 3 Tage
- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 3 Tage
- g) beim Tod eines Elternteiles ..... 3 Tage
- h) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte .. 3 Tage
- i) beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des/der eingetragenen Partner/in sowie der Großeltern ..... 1 Tag

*[a), d) e) und i) idF ab 1. Juli 2011]*

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

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

*(Abs 3 idF ab 1. Juli 2011)*

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs 1 lit e) bis i) zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit i) keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit e) bis h) sind dem Dienstnehmer 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) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs 1 lit e), f) und i) genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.

*Hinweis: Siehe Anmerkung 2, Seite 25*

## § 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule beziehungsweise nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

(3) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl 1985/

292 idgF) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu 2 Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

*(gilt ab 1. Februar 1996 / Vorarlberg 1. Jänner 2000)*

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen.

Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

*(gilt auch für Vorarlberg ab 1. Juli 2011)*

Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

(4) HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl 512/94 sich bei gegebenen betrieblichem Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche.

Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

*(Abs 4 gilt ab 1. November 1996 / Vorarlberg 1. Juli 2011)*

## § 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen

(1) Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Abs 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen: Anstelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende Arbeiter-Innendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen

gen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes.

(Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes aufgrund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

(4) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

## § 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG

(1) Über die Bestimmungen des Angestelltengesetzes hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5-jährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10-jährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermines aufgekündigt wird, den der Dienstgeber aufgrund des Dienstvertrages

oder mangels einer Vereinbarung aufgrund des § 20 Abs 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes aufgrund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Zukunft abgeschlossen werden.

## § 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG)

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankengeldanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw folgende Lebensjahr 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 § 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. 7. 2010, wobei Karenzen (Karenzurlaube), welche nach dem 1. 1. 2007 begonnen haben, mit eingerechnet werden.

*§ 9b idF ab 1. Juli 2010*

## § 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

(1) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

Ab 1. 7. 2022 werden bei Übernahme ins Angestelltenverhältnis für die Dauer des Krankenentgeltanspruches unmittelbar zuvor zurückgelegte Dienstzeiten als ArbeitnehmerInnen (nicht als Lehrling) zur Gänze angerechnet.

*(Abs 1 idF 1. Juli 2022)*

(2) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen.

Die Anrechnung gilt für Kündigungen, die ab 1. 7. 2013 ausgesprochen werden.

*(§ 9c gilt ab 1. 7. 2013, auch für die Bekleidungsindustrie, die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien)*

## § 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“\*)

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes / Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne

Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

## § 10 Gehaltszahlung im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

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

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehaltes zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw ein Anspruch nach Abs 5 oder 6, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

*Hinweis: Siehe Anmerkung 3, Seite 25*

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 des Ange-

stelltengesetzes 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.

*(Abs 5 idF ab 1. Juli 2011)*

(6) Ist ein Ehegatte oder eine Ehegattin, bzw ein/e eingetragene/r Partner/in im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 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 Angestellten unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

*(Abs 6 idF ab 1. Juli 2011)*

## § 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

Für die Berücksichtigung von Zeiten als ArbeiterInnen oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23. 2. 1979, BGBl Nr 107/79, sowie die darin enthaltene

Abänderung des Angestelltengesetzes. Der § 10a in der bis zum 31. 10. 1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch aufgrund §§ 9 und 9a dieses Kollektivvertrages zusteht

\*) (gilt ab 1. Mai 2003)

oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

tivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

*Hinweis: Siehe Anmerkung 4, Seite 25f*

## § 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen.

Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (-fixums). Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.\*)

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des im No-

vember ausbezahlten Lehrlingseinkommens. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

*\*) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.*

## § 12 14. Monatsgehalt

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal in einem Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe des monatlichen Lehrlingseinkommens. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil des monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltegehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben keinen Anspruch auf eine 14. Zahlung.\*)

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen. Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung des Lehrlingseinkommens im Monat der Auszahlung zu berechnen. Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs 1) bei

Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingseinkommens) gebührenden Lehrlingseinkommens, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das 14. Monatsgehalt ist bei Antritt eines gesetzlichenurlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses

Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Soweit Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen zu gewährende 14. Monatsgehalt angerechnet werden.

(7) Auf der Produktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs 6.

*\*) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Gehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

## § 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte (Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes)

Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden

Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen.

Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

## § 13 Behaltepflicht

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger

Kündigungsfrist zum Ende der in Abs 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Landesexekutive der Gewerkschaft der Privatangestellten kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

## § 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen\*)

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus

fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen.

§ 13a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 30. 6. 2003 beginnen.

*\*) (gilt ab 1. Juli 2003)*

## § 14 Diensterrfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterrfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des österreichischen Patentgesetzes.

Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung ver-

pflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

## § 14a Verbesserungsvorschläge

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

## § 14b Ausbildungskosten

Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Anforderung zu informieren.

*(gilt für alle Bundesländer außer Vorarlberg ab 1. August 1998 / Vorarlberg ab 1. Juli 2011)*

## § 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Angestellte unter 18 Jahren sind im ersten Monat ihrer Tätigkeit als Angestellte, ungeachtet der Art ihrer ausgeübten Tätigkeit, in Verwendungsgruppe I einzureihen.

(2) Alle über 18 Jahre alten Angestellten sowie jene Angestellten unter 18 Jahren, die 1 Monat Praxis zurückgelegt haben, werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 19 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(3) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Praxis- und Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

*Hinweis: Siehe Anmerkung 6, Seite [26](#)*

(4) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt. In jeder Verwendungsgruppe sind 18 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 10 Gehaltsstufen (9 Biennien), vorgesehen. In Verwendungsgruppe VI 8 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

(5) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterInnen sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird.

Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein(e) Angestellte(r) ab dem 1. Oktober 1999 von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wurde beziehungsweise wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs 9 nicht anzuwenden. Dieser Absatz gilt mit Ausnahme des zweiten Satzes auch für jene Meister, die bereits vor dem 1. Oktober 1999 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

*(gilt für alle Bundesländer außer Vorarlberg ab 1. Oktober 1999 / Vorarlberg ab 1. Juli 2011)*

*Hinweis: Ergänzende Bestimmungen zu den Praxiszeiten siehe Anmerkung 7, Seite [26](#)*

(6) Als Praxisjahre im Sinne der Verwendungsgruppen II bis V gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als "Angestellter" im Sinne des Angestelltengesetzes - gleichgültig mit welcher Art der Verwendung - verbracht hat. Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst sowie ausländische Vordienstzeiten werden gleichfalls als Praxisjahre angerechnet, sofern diese frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe beziehungsweise vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst sind auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Unter den gleichen Voraussetzungen werden auch ausländische Vordienstzeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

*(Gilt in dieser Fassung für alle Bundesländer ab 1. Juli 2014)*

**(7)** Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Praxisjahre anzurechnen, wenn die Einberufung zum Wehrdienst aus einem Angestelltenverhältnis und nach dem 1. Juni 1939 erfolgte. Das Gleiche gilt für Zeiten, die ein Angestellter zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassistischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, wenn er dies urkundlich nachweist. Es wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, solche Zeiten auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der Angestellte mindestens drei Angestelltendienstjahre mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den Militär-(Haft-, Emigrations-)Zeiten nachweisen kann.

**(8)** Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl Nr 181/55, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind sowohl als Praxis- als auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen (§ 16 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, BGBl Nr 154/56).

**(8a)** Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 MSchG wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist eine 3-jährige Dauer des Dienstverhältnisses.

**(9)** Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 10 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

**(10)** Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

**(11)** Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat. Dem Angestellten gebührt aber jedenfalls das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung beziehungsweise durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

**(11a)** Die Bestimmungen des Abs 11 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.

**(12)** Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Fall von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

## **§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte**

Bei teilzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist

das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt

durch den für den jeweiligen Fachverbandsbereich geltenden Teiler für die Normalarbeitsstunde zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu mul-

tiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden mal 4,33) ergibt.

## § 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstand-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes entspricht; ist

dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

(2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.

## § 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats\*)

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu; Gleiches

gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

## § 17 Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien wie folgt übersteigen:

Aufseher um .....	15 %
Meister und Montageleiter um .....	20 %
Obermeister um .....	25 %

Der Bezug der Meister, Steiger, Montageleiter, Obermeister und Obersteiger muss mindestens den Akkordrichtsatz beziehungsweise Gedingerichtlohn der unterstellten ArbeiterInnen erreichen.

## § 18 Lehrlinge, Integrative Berufsausbildung

a) Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. Juli 2026:

1. Lehrjahr .....	€ 739,00
2. Lehrjahr .....	€ 960,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.284,00
4. Lehrjahr* .....	€ 1.679,00

Lehrlingseinkommen für Vorarlberg ab 1. Juli 2026:

	I	II
1. Lehrjahr .....	€ 798,00	€ 1.051,00
2. Lehrjahr .....	€ 1.051,00	€ 1.403,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.403,00	€ 1.749,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.886,00	€ 2.026,00

*\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. Mai 1993 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

c) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des In-

\*) (gilt ab 1. Juli 2003)

ternats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.

(Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1996 beginnen. Bis zu dem angeführten Zeitpunkt hatten 70% des Lehrlingseinkommens zu verbleiben.)

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. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostentersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten, bleibt der anteilige Fahrtkostentersatz unverändert.

*(Letzter Absatz gilt ab 1. Juli 2016)*

#### d) Integrative Berufsausbildung:

1. Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem § 8b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für 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 79/2003 gebührt das Lehrlingseinkommen des ers-

ten 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 Anforderung 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.

*(Abs d) gilt ab 1. Juni 2004)*

e) 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,-. 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.

*[e) gilt ab 1. Juli 2011]*

## § 18a Praktikanten

Für Pflichtpraktikanten im Sinn des § 2 Abs 2 lit b) (Bezeichnungsänderung von Ferialpraktikanten auf Pflichtpraktikanten ab 1. 11. 1998, vom Geltungsbe-

reich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

## § 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Industriegruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die in § 22 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Im Zweifel ist die Auslegung des Begriffes "Großbetrieb" im Sinne der Verwendungsgruppe VI Fachverbandsverhandlungen vorbehalten.

(3) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in eigenen Gehaltsordnungen festgelegt.

#### Verwendungsgruppe I

##### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

#### *Kaufmännische und administrative Angestellte:*

zum Beispiel:

Hilfskräfte in Büro, Werkstatt, Registratur, Magazin, Lager, Versand (zum Beispiel Maschinschreiber nach Konzept, Werkstättenschreiber beziehungsweise Lohnschreiber);

Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten); Ad-remapräger und Ähnliche.

#### *Technische Angestellte:*

zum Beispiel:

Kopisten.

### **Verwendungsgruppe II**

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

#### *Kaufmännische und administrative Angestellte:*

zum Beispiel:

Stenotypisten,

Phonotypisten,

Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen,

Fakturisten mit einfacher Verrechnung,

Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen,

Fernschreiber,

Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte im Büro, Betrieb, Lager und Versand,

qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine der in Verwendungsgruppe III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,

Lohnrechner (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen),

Inkassanten,

Verkäufer im Detailgeschäft,

Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe beziehungsweise Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

#### *Technische Angestellte:*

zum Beispiel:

Technische Zeichner.

### **Verwendungsgruppe III**

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig erledigen.

#### *Kaufmännische und administrative Angestellte:*

zum Beispiel:

Korrespondenten,

Übersetzer,

Stenotypisten und Phonotypisten mit besonderer Verwendung,

Stenotypisten und Phonotypisten mit einer Fremdsprache,

Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer, Kontokorrentführer, Saldokontisten, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind),

Lohn- und Gehaltsverrechner (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlungsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt, durchführen),

Telefonisten mit regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung,

Sekretär(in),

Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind,

Kassiere in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen,

Angestellte im Ein- und Verkauf,

Statistiker,

Magazineure,

Expedienten (ausgenommen Postexpedienten),

Registraturleiter, Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere während der Einarbeitung,

Operator,

Tätigkeiten in der Datenerfassung mit Aufsichts- oder Koordinierungsfunktion,

Vertreter,

Verkäufer im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen, Diplomierte Krankenpflegepersonal.

#### *Technische Angestellte:*

zum Beispiel:

Hilfskonstrukteure,

Teilkonstrukteure,

Techniker (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich),

Arbeitsvorbereiter,

Ablauf-(Termin-)Koordinatoren und Nachkalkulanten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe,  
Zeitnehmer,  
Materialprüfer mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

#### Verwendungsgruppe IV

##### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, wovon sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

##### *Kaufmännische und administrative Angestellte:*

zum Beispiel:

Selbstständige, qualifizierte oder fremdsprachige Korrespondenten,  
Stenotypisten und Phonotypisten mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,  
Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Sekretäre(innen), die auch Sachbearbeiter-(Referenten-)tätigkeiten selbstständig ausführen, selbstständige Buchhalter (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern auch Bilanzbuchhalter), selbstständige Kassiere in Betrieben mit mehr als 50 Dienstnehmern, Hauptkassiere, selbstständige Programmierer, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Analytiker, Sachbearbeiter im Versand (Versandleiter) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Sachbearbeiter (Referenten) im Ein- und Verkauf, Vertreter im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Sachbearbeiter in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten, Sachbearbeiter im Personalverrechnungswesen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, selbstständige Filialeiter, Hauptmagazineure.

##### *Technische Angestellte:*

zum Beispiel:

Konstrukteure,  
Techniker im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme, Wartungs- und Servicebereich), technische Sachbearbeiter (zB technische Ein- und Verkäufer), selbstständige Arbeitsvorbereiter, selbstständige Ablauf-(Termin-)planer,

selbstständige Materialprüfer mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, selbstständige Vor- und Nachkalkulanten, Entwicklungstechniker, Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

#### Verwendungsgruppe V

##### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

##### *Kaufmännische und administrative Angestellte:*

zum Beispiel:

Bilanzbuchhalter,  
Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,  
Leiter des Personalbüros,  
Einkäufer, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zum Beispiel Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert, Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung beziehungsweise dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, Leiter der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung, Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zum Beispiel Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer), Analytiker, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte, Dolmetsch (Diplomdolmetsch, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

##### *Technische Angestellte:*

zum Beispiel:

Leitende Konstrukteure,

Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben,  
Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen,  
technische Ein- und Verkäufer mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,  
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

#### Verwendungsgruppe VI

##### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

zum Beispiel:

Prokuristen, soweit sie eingestuft werden,  
BetriebsleiterInnen  
ChefingenieurInnen  
ChefkonstrukteurInnen  
leitende ChemikerInnen

} in Großbetrieben (siehe  
§ 19 Abs 2, S [18](#))

Leiter der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

#### Gruppe Meister

#### Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

#### Verwendungsgruppe M II

##### Meister

- ohne abgeschlossene Fachschule
- mit abgeschlossener Fachschule oder der Tätigkeit entsprechender abgeschlossener facheinschlägiger Meister- bzw Konzessionsprüfung.

##### Fachschulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen. Zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen. Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung. Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss nachzuweisen.

#### Verwendungsgruppe M III

Obermeister

Gilt für die Bekleidungsindustrie Vorarlberg

Meister der Textil- und Bekleidungsindustrie

Für Meister aller Mitgliedsfirmen der Textil-, Stickerei- und Bekleidungsindustrie Vorarlbergs laut Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 15. Februar 1960.

(Kollektivvertrag vom 9. April 1953)

#### Verwendungsgruppe M I

##### Berufsausbildung:

Fachliche Lehrzeit, Fachschulbildung oder Betriebspraxis, die einer entsprechenden Ausbildung gleichzustellen ist.

##### Tätigkeitsmerkmale:

Meister, denen vorwiegend die Betreuung von Arbeitskräften übertragen ist. In dieser Abteilung sind keine oder nur unwesentliche Maschinen, die in das Betreuungsgebiet des Meisters fallen.

##### Beispiele:

Meister der Materiallager,  
Meister der Garnausgabe usw

#### Verwendungsgruppe M II

##### Berufsausbildung:

Wie Verwendungsgruppe M I.

##### Tätigkeitsmerkmale:

Abteilungsmeister mit Überwachung einer Arbeiterschaft unter 15 Arbeitskräften und Betreuung einfacher Maschinenanlagen, welche keine schwierigen technischen Probleme beinhalten.

##### Beispiele:

Spulermeister,  
Rohzettlermeister,  
Andrehermeister,  
Meister der Adjustierabteilung,  
Stabermeister,  
Stückzimmermeister usw,  
Meister der Näherei.

#### Verwendungsgruppe M III

##### Berufsausbildung:

Wie Verwendungsgruppe M I.

**Tätigkeitsmerkmale:**

Wie Verwendungsgruppe M II, aber Abteilungsgröße über 15 Arbeitskräfte, oder ein Meister mit zwei Tätigkeiten der Verwendungsgruppe M II, oder Maschinenanlagen, die in ihrer Betreuung schwierige technische Aufgaben beinhalten und auf denen Fabrikationsgüter erzeugt werden, deren qualitativer Ausfall ebenfalls zu einem großen Teil von der Tüchtigkeit des Meisters abhängig ist.

**Beispiele:**

Rohzwirnermeister,  
Rohwebermeister sowie  
Meister, in deren Abteilung mehr als 15 Arbeiter eingesetzt sind.

**Verwendungsgruppe M IV****Berufsausbildung:**

Wie Verwendungsgruppe M I.

**Tätigkeitsmerkmale:**

Meister, die Betriebsabteilungen mit vielseitigen Maschinenanlagen zu betreuen haben, die große und schwierige Aufgaben an den Meister stellen und Fabrikationsgüter erzeugen, bei denen der Meister einen entscheidenden Beitrag für den qualitativ richtigen Ausfall der Ware aufgrund von Maschineneinstellungen usw trägt.

**Beispiele:**

Spinnereimeister,  
Buntzettlermeister,  
Jacquardwebermeister,  
Buntzwirnermeister,  
Buntwebermeister,  
Automatenwebermeister usw,  
Meister der Wollindustrie,  
Wirkermeister,  
Strickermeister,  
Stickermeister,  
Bleichermeister,  
Schlichtermeister,  
Färbermeister und

Druckermeister.

**Verwendungsgruppe M V****Berufsausbildung:**

Fachschulausbildung oder langjährige praktische Tätigkeit mit theoretischen Kenntnissen, welche dieser Ausbildung gleichzustellen ist.

**Tätigkeitsmerkmale:**

Meister/Obermeister mit umfangreichen Kenntnissen und großen praktischen Erfahrungen, die größere Abteilungen beaufsichtigen und leiten; ferner Meister/Obermeister, die mit der Aufsicht über mehrere andere Meister beauftragt sind; Werkstättenmeister, sofern diesen die Überwachung der ganzen technischen Betriebsanlage übertragen ist.

**Beispiele:**

Werkstättenmeister (wie vorstehend beschrieben),  
Saalmeister, denen Meister der Verwendungsgruppe M IV unterstehen:  
Obermeister von Klein- und Mittelbetrieben bis 150 Arbeiter.

**Verwendungsgruppe M VI****Berufsausbildung:**

Wie Verwendungsgruppe M V.

**Tätigkeitsmerkmale:**

Decken sich im Allgemeinen mit den Tätigkeitsmerkmalen der Verwendungsgruppe M V, mit dem Unterschied, dass der Einsatz sich auf größere oder besonders komplizierte Betriebsanlagen erstreckt und dass Angestellte der Verwendungsgruppe M V ihm unterstellt sind.

**Beispiel:**

Obermeister von Großbetrieben mit über 200 Arbeitern in ihrem Abteilungsbereich oder Betriebsleiter/technische Leiter von mittleren und Kleinbetrieben, denen die selbstständige technische Leitung des Unternehmens mit einem Ausmaß bis zu 150 Arbeitern übertragen ist.

## § 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger

sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. (§ 3 Abs 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes.)

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

## § 21 Einstellungsbeschränkungen

(1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(2) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

(3) Im Übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten .....	kein Volontär
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten .	1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten .	2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten .....	3 % der Angestelltenzahl

## § 22 Fachverbandsverhandlungen

Um den in den einzelnen Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessektion Industrie und der Zentrale der Sektion Industrie und Gewerbe des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen. Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen drei Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können

Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

- b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.
- c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.
- d) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.
- e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Mindestgehälter der Gruppe "Meister".
- f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

## § 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschlie-

ßenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

## § 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme der in Abs 2 genannten Kollektivverträge bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

**Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen\***

(2) Sämtliche am 31. Oktober 1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs 3, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestge-

haltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft.

16. Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

*\* Die Nummerierung ergibt sich aus einer Gesamt-Auflistung aller Rahmen-KV-Branchen.*

Wien, am 1. November 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:

Abg z NR Ing. Leopold Maderthaler

Der Generalsekretär:

DDr. Karl Kehrer

SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER  
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Obmann:

Dkfm. R. Engelbert Wenckheim

Der Syndikus:

Dr. Friedrich Placek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:

Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:

Erwin Reichhardt

Der leitende Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

# ERLÄUTERUNGEN

## ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 6

### Gesetzliche Feiertage:

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBl Nr 144/83, § 7 Abs 2 und 3.

§ 7 Abs 2: Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

- 1. Jänner (Neujahr),
- 6. Jänner (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 (Weihnachten),
- 26. Dezember (Stephanstag).

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören. Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954:

Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

*(idF 1. Juli 2022)*

## ANMERKUNG 2 ZU § 7

### Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11. Mai 1921, BGBl Nr 292, § 8 Abs 3:

Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person

betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

## ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS 4

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiterzahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes beziehungsweise § 10 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages bestimmten Abfertigung wählen.

Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

3 Dienstjahren .....	1	Monatsentgelt,
5 Dienstjahren .....	1 1/2	Monatsentgelte,
10 Dienstjahren .....	2	Monatsentgelte,
15 Dienstjahren .....	3	Monatsentgelte,
20 Dienstjahren .....	4 1/2	Monatsentgelte,
25 Dienstjahren .....	6	Monatsentgelte.

## ANMERKUNG 4 ZU § 10a

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung aufgrund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der/die ArbeiterIn Anspruch hat.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

(4) Die nach Abs 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen beziehungsweise Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Abs 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs 4 und 6 und 23a Abs 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamtabfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

(7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der/die ArbeiterIn beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

## ANMERKUNG 6 ZU § 15 ABS 3

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung

oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 15 Abs 3 RKV (Muster siehe Ziffer 2, Seite 29) dienen kann.

Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

## ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 4 UND 5

II. Ergänzende Bestimmungen zu § 19 (Praxiszeiten):  
(Bezüglich der angeführten Schulen gilt § 19 Abs 2 in der bis zum 31. Oktober 1991 geltenden Fassung.)

*Hinweis: Der frühere § 19 wurde zum heutigen § 15*

### Verwendungsgruppe II

Vorgeschriebene Praxis: ..... ½ Jahr.  
Bei einer vierjährigen technischen Fachschule: ..... 3 Monate.  
Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden höheren Schule: ..... Keine.

### Verwendungsgruppe III

Vorgeschriebene Praxis: ..... 1 Jahr.  
Bei vierjähriger technischer Fachschule: .. 9 Monate.  
Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden höheren Schule: ..... 3 Monate.  
Bei Hochschule: ..... Keine.

### Verwendungsgruppe IV

Vorgeschriebene Praxis: ..... 21 Monate.  
Bei vierjähriger technischer Fachschule: .. 15 Monate.  
Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden höheren Schule: ..... 9 Monate.  
Bei Hochschule: ..... 3 Monate.

### Verwendungsgruppe V

Vorgeschriebene Praxis: ..... 3 ½ Jahre.  
Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden höheren Schule: ..... 2 Jahre.  
Bei Hochschule: ..... 1 Jahr.

1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

**DIENSTZETTEL**

**gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte**

- 1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):  
.....  
.....
- 2. ArbeitnehmerIn:  
Herr/Frau: ..... geb. am: .....  
Anschrift: .....
- 3. Beginn des Dienstverhältnisses:  
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs 2 AngG\*  
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis ..... befristet.\*
- 4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des anzuwendenden Kollektivvertrages.\*  
Kündigungsfrist / -termin: \* .....
- 5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:  
.....
- 6. Vorgesehene Verwendung:  
.....  
.....
- 7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, Gehaltsordnung für die ..... Industrie.  
Verwendungsgruppe .....  
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre .....
- 8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt\* (Fixum)\* beträgt.....  
Fälligkeit der Auszahlung: .....  
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen\* / Betriebsvereinbarungen\* / aufgrund Vereinbarung\* .....  
.....  
Provisionsregelung / Prämie\* .....
- 9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglichen Regelungen.  
Ergänzende Regelungen: \* .....

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt ..... Stunden.\*

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden (Teilzeitbeschäftigung).\*

Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der ..... Industrie.

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse: .....

Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in ..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

Allfällige Unterschriften:

.....

..... , am .....

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

\* Nichtzutreffendes bitte streichen

2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs 2 RKV

**DIENSTZETTEL**

Herrn

Frau .....

Gemäß § 15 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die  
Verwendungsgruppe ..... eingereiht.

Aufgrund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab ..... gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt € .....

....., am .....

**gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG**

## EMPFEHLUNG BETREFFEND DIENSTJUBILÄEN

(1) Es ist seit jeher üblich, Angestellte, die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Es liegt in der Natur der Sache, dass eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich ist. Die Bundessektion Industrie empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehend genannten Richtsätze:

Beim 25-jährigen Dienstjubiläum	1 Monatsgehalt
beim 35-jährigen Dienstjubiläum	2 Monatsgehälter
beim 45-jährigen Dienstjubiläum	3 Monatsgehälter

(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.

Wien, am 10. November 1992

Sektion Industrie der  
Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

## EMPFEHLUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

### betreffend Karenzurlaube

Den Arbeitgeber/innen wird empfohlen, Arbeitnehmer/innen, sofern diese eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beanspruchen – zu Beginn der Karenz – über das Ende der Karenz und den Wiederantrittstag der Beschäftigung

nachweislich schriftlich zu informieren. Der Erhalt der Information darüber ist von der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer schriftlich zu bestätigen.

Diese Empfehlung gilt ab **1. Juli 2006**.

# ANHANG I

## KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

ERWEITERTE ÖFFNUNGSZEITEN – LADENSCHLUSS

Gültig ab 1. November 1991 (idF vom 4. November 2004)

## KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003,

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Ge-

werkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

### § 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

**persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

### § 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Absatzes 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 21.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

*(Abs 1 idF ab 1. November 2004)*

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr ..... 70 %
- b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr ..... 100 %
- c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr. 50 %

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

*(lit c idF ab 1. November 2004)*

(3) Die Bezahlung im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr ..... 70 %  
 b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr ..... 100 %  
 c) am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr. 50 %  
 des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).  
*(lit c idF ab 1. November 2004)*

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der

wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Absätze 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Absätze 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Absätze 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

### § 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband

geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 %, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %.

### § 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. September 1988 – aufgrund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gem § 2 Abs 2 lit b) bzw Bezahlung gem § 2 Abs 3 lit b) zu, sofern die Regelung jener Verordnung entspricht, die aufgrund des Art I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl Nr 397/1991 (§ 6 Abs 3) bis zum Inkraft-Treten des ÖZG 2003 in Geltung war.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zu-

sammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13.00 Uhr bzw ab 13.00 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1 : 1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

### § 5 Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich ei-

ner weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes

von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

## § 6 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft.

Wien, am 31. Oktober 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Präsident:	Der Generalsekretär:
Abg z NR Ing. Leopold Maderthaner	DDr. Karl Kehrer
SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Obmann:	Der Syndikus:
Dkfm. R. Engelbert Wenckheim	Dr. Friedrich Placek
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Die Vorsitzende:	Der Zentralsekretär:
Eleonora Hostasch	Hans Sallmutter
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Der Vorsitzende:	Der leitende Sektionssekretär:
Erwin Reichhardt	Ing. Walter Laichmann

# KOLLEKTIVVERTRAG

## für die Bettenindustrie Österreichs und die Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie Österreichs

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs, Verband der Bettenindustrie Österreichs und Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie Österreichs

einerseits

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe

andererseits.

### ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

**räumlich:** für alle Bundesländer;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Bekleidungsindustrie Österreichs, Verband der Bettenindustrie Österreichs und Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie Österreichs.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als den oben genannten vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den

beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie, in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden ist.

### ARTIKEL II ÄNDERUNG DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES VOM 1. NOVEMBER 1991 FÜR OBIGEN GELTUNGSBEREICH

Der § 4 erhält folgende Fassung:

#### § 4 Normalarbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die Arbeiter(innen) über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(2) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden

den kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung bzw wenn kein Betriebsrat besteht durch Einzelvereinbarung, kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) erstreckt werden. Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertagen und

bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (das heißt, keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von § 4a angeordnet wurde. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vonseiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

(4) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 43 Stunden nicht überschreiten und 33 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Die Bandbreitenobergrenze ist mit 30. Juni 1995 befristet, ab 1. Juli 1995 gilt eine Bandbreitenobergrenze von 41 Stunden und ab 1. Oktober 1996 von 40 Stunden. Für die Angestellten im Verwaltungsbereich beträgt die Bandbreitenobergrenze ab 1. Juli 1993 40 Stunden.

Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß § 4 Abs 3 dieses Kollektivvertrages in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird. Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Falle des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise aufgrund von Schichtplänen entfallen. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist in Betrieben gemäß § 40 ArbVG nur mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Erfolgt binnen zwei Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens zwei Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme

ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs 3 erfolgt. Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (zB Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Der Zeitausgleich hat innerhalb des Durchrechnungszeitraumes bzw eines Ausgleichszeitraumes zu erfolgen. Dafür gelten die Bestimmungen des Absatzes 3 sinngemäß. Jedoch darf der Ausgleichszeitraum unter Einrechnung des Durchrechnungszeitraumes insgesamt 52 Wochen (1 Jahr) nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

(5) Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzliche gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vorneherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung, und dort, wo kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung, kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden. Die Festlegung des Freizeitenausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einverneh-

men nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der Zuschlagsfreiheit der Mehrarbeit, also bis zum 30. Juni 1995, durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Form von Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1:1 abgegolten wird. Die Ansprüche nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleich bleibendem Schichtsystem (zB 3 Schichtbetrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

**(6)** Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

**(7)** In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs 1 bis 5 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs 6 in Frage kommen, gilt für neueingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches dem der/die Angestellte zugeteilt wird.

**(8)** Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

**(9)** Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für die Arbeiter(innen) eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhangs mit den Arbeiter(innen) notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter(innen) des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

**(10)** Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.

Im Sinne des § 11 Abs 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren

die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

**Nach § 4 wird folgender § 4a eingefügt:**

#### **§ 4a Mehrarbeit**

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit. Für die Mehrarbeit gebührt ab 1. Juli 1995 ein Zuschlag von 50 %.

In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich, für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %; eine allfällige Schichtzulage entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 1995.

Mehrarbeit wird nicht auf das erlaubte Überstundenmaß angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 5. Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz und in den Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag – eine Wochenarbeitszeit von 43 Stunden (ab 1. Juli 1995 41,5 Stunden) nicht überschritten werden. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

**Der § 5 erhält folgende Fassung:**

#### **§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

**(1)** Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

**(1a)** Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 2 bis 5 liegen Überstunden erst dann

vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.

(2) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Vergütung für die Mehrarbeit ist 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

(3) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(4) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die Arbeiter(innen) des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die Arbeiter(innen) vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs 9 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag fest-

gesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung. Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs 9 zweiter Satz nach der für die Arbeiter(innen) geltenden Regelung richtet, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung.

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

(8) Wird der Angestellte nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

(9) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(10) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.

(11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs 2 als auch nach Abs 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neueingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der/die Angestellte zugeteilt wird.

(12) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

### ARTIKEL III GEHALTSAUSGLEICH

(1) Das tatsächliche Monatsentgelt bzw das monatliche Lehrlingseinkommen bleibt zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

(2) In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltbestandteile, wie Zulagen, Zuschläge usw, bleiben unverändert.

(3) Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (zB 1,5 Stunden bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) § 4a. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a aufgrund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

(4) Vereinbarungen über Provisionen bleiben unberührt.

(5) Vereinbarungen über variable Prämien: Vereinbarungen über variable Prämien (das sind Prämien, deren Ausmaß von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängig ist und die neben dem Zeitlohn gewährt werden) bleiben unberührt. Sie sind nur in jenen Fällen, in denen bei gleich bleibender wöchentlicher Leistung wegen der eintretenden Verkürzung der Arbeitszeit eine Minderung des Prämienverdienstes eintreten würde, zu modifizieren, wenn durch die Arbeitszeitverkürzung eine Produktionsminderung eintritt.

(6) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst. Abweichend davon kann unter Beibehaltung des bisherigen Gehaltes die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit aliquot verkürzt werden.

### ARTIKEL IV GELTUNGSBEGINN

Die Arbeitszeitverkürzung tritt mit 1. Juli 1993, für Schichtbetriebe mit dem Beginn des nächstfolgenden

Schichtturnusses, spätestens jedoch 13 Wochen nach dem 1. Juli 1993 in Kraft.

### ARTIKEL V EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

Die Neufestlegung der Normalarbeitszeit ist unter Beachtung auf die Bestimmungen des § 4 Abs 10 des Rahmenkollektivvertrages vorzunehmen. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen ge-

genüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie durch den Gehaltsausgleich gem Art III abgegolten.

Wien, am 24. November 1992

FACHVERBAND DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE ÖSTERREICHS,  
VERBAND DER BETTENINDUSTRIE ÖSTERREICHS UND  
VERBAND DER KNOPF- UND BEKLEIDUNGSVERSCHLUSSINDUSTRIE  
ÖSTERREICHS

Der Stv. Vorsteher:

Komm.-Rat Robert Klein

Der Geschäftsführer:

Mag. Christoph Haidinger

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Vorsitzende:

Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:

Erwin Reichhardt

Der leitende Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

Der Sekretär:

Romana Wolfram-Banar

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

abgeschlossen zwischen dem  
Fachverband der Bekleidungsindustrie  
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe  
andererseits.

### § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Bekleidungsindustrie.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden

und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

### § 2 Kilometergeld

(1) Wird einem/einer Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihrer Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne des Zusatzkollektivvertrages für Inlandsdienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag 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 richtet sich nach nachstehender Tabelle\*:

Im Sinne des Abs 1 gefahrene Kilometer im Kalenderjahr

bis 10.000 .....	€ 0,50
ab 10.001 bis 15.000 .....	€ 0,456
ab 15.001 bis 20.000 .....	€ 0,43
darüber .....	€ 0,42

(Werte ab 1. Juli 2025)

\* Diese neue Staffelung gilt für Dienstreisen, die ab dem 1. 7. 2025 angetreten werden.

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. 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 Angestellten, 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) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet wer-

den. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung

des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den/die Angestellte/n entstehen.

### § 3 Rechnungslegung 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 Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls

aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des/der Angestellten 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 Angestellten vereinbart wurde.

### § 4 Verfall der Ansprüche

Der/die Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kol-

lektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

### § 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die aufgrund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel VertreterInnen), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages 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 Angestellten 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 § 2 Abs 1 befassten Angestellten günstiger ist.

### § 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertrag-

schließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

### § 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1. November 1999 in Kraft. Die ab 1. 1. 1999 gefahrenen Ki-

lometer sind für das Jahr 1999 auf die Kilometerstaffel gem § 2 Abs 3 anzurechnen.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerungen bzw Abänderungen dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 15. Juli 1999

FACHVERBAND DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE ÖSTERREICHS

Vorsteher-Stv.:

Sigmund Klein

Geschäftsführer:

Mag. Christoph Haidinger

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Vorsitzender:

Hans Sallmutter

Zentralsekretär:

Wolfgang Katzian

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Vorsitzender:

Ing. Martin Krassnitzer

Leitender Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

Sekretär:

Romana Wolfram-Banar

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen dem  
**Fachverband der Bekleidungsindustrie**  
einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe**  
andererseits.

### § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**fachlich:** für alle Mitglieder des Fachverbandes der Bekleidungsindustrie.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden

und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

### § 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag in der vorliegenden Fassung tritt mit seinen rahmenrechtlichen Bestimmungen am **1. November 1999** in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen, unabhängig vom Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages über die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung (§ 3 Abs 5 und 6) kann mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

### § 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen

(1) Wenn der/die Angestellte eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm/ihr die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten. Die Bestimmungen der Abs (5) bis (11) finden auf jene Angestellte keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem die 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“.

Die Bestimmungen der Abs (5) lit b) bis 11, mit Ausnahme des Abs (6) finden auf jene Angestellte keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und für die die Reiseaufwandsentschädigung durch Betriebsvereinbarung\*) im Sinne des Abs (5) lit a) festgesetzt ist. Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund keine Betriebsvereinbarung\*) abgeschlossen werden, kann zwischen Dienstgeber und

Dienstnehmer einvernehmlich die Anwendung des Abs (5) lit a) vereinbart werden.

Weiters finden die Bestimmungen der Abs (5) bis (11) nicht auf jene Angestellten Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung an weiteren Betriebsstätten oder Filialen des Dienstgebers tätig werden.

Bei Entsendung zu Messen außerhalb des Dienstortes finden die Bestimmungen der Abs (5) bis (11) keine Anwendung, wenn die entstehenden Mehraufwendungen anderweitig getragen werden.

*\*) iSd. § 68 EStG*

*(Abs 1 idF ab 1. Juli 2011)*

### Begriff der Dienstreise

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die Angestellte seinen/ihren Dienstort verlässt, um an einem oder mehreren Orten Aufträge seines/ihres Dienstgebers auszuführen. Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des/der Angestellten liegt. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23. Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 km gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

*(1. Satz idF 1. Juli 2011)*

### Bemessung der Reisedauer

(3) Die Reise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte 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) Die Angestellten erhalten die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus ersetzt.

Das Gleiche gilt bei angeordneten Nachtfahrten. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

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

### Reiseaufwandsentschädigung

(5) a) Für die Angestellten, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben, ist für die mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwendungen mittels Betriebsvereinbarung\*) für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei diese aus dem Taggeld und dem Nachtgeld besteht.

Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung\*) nicht abgeschlossen

werden, ist zwischen Dienstgeber/in und Dienstnehmer/in einvernehmlich eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei die beigefügten Mindestsätze nicht unterschritten werden dürfen.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag mindestens

Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
mindestens € 20,00	€ 11,36	€ 31,36

*\*) iSd. § 68 EStG*

b) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise generell verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die Angestellte eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt für je volle 24 Stunden ab Beginn der Dienstreise bei einer Reisedauer ab 12 Stunden:

Taggeld*)	Nachtgeld*)	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 26,40	€ 15,00	€ 41,40

c) Die Regelungen gemäß Abs (5) a) und Abs (5) b) gelten nicht für hauptberuflich tätige Lenker von Lieferfahrzeugen. Bestehende innerbetriebliche Regelungen im Sinne des Abs (5) b) bleiben jedoch aufrecht.

*\*) das ist der gem § 26 Z 4 Einkommensteuergesetz anerkannte Satz.*

*(Abs 5 idF ab 1. Juli 2011)*

(6) Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet werden. Für Dienstreisen bis zu einer Dauer von 3 Stunden gebührt keine Aufwandsentschädigung.

(7) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Wird Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, verringert sich das Taggeld um das Ausmaß der Hälfte von € 26,40 je zur Verfügung gestellter Mahlzeit. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

Unvermeidliche Mehrausgaben für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

(8) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung (Abs 5 und 6) um 25 %.

#### **Sonstige Aufwendungen**

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

#### **Reisezeitvergütung**

(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 normale Arbeitszeit fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde zusätzlich 1/7 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt 1/4 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 3 Abs 4 vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

#### **Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen**

(11) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Auforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrtzeiten außerhalb der täglichen beziehungsweise wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt.

Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben wie zB VertreterInnen, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(11a) 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.

#### **Verfall von Ansprüchen**

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

## **§ 4 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel**

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages sind die Fachverbandsverhandlungen im Sinne des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie, in der jeweils geltenden Fassung, nicht erschöpft und können weitere Zusatzverhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffenden Regelungen dieses Vertrages als Ganzes (zum Beispiel § 3, Reisekosten-

und Aufwandsentschädigung) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

(3) Insoweit jedoch Betriebe schon bisher den Angestellten für auswärtige Tätigkeiten innerhalb des Dienstortes im Sinne des § 3 Abs 2 Aufwandsentschädigungen gewährt haben, bleiben solche Übungen durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages unberührt.

Wien, am 15. Juli 1999

FACHVERBAND DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE ÖSTERREICHS

Vorsteher-Stv.:

Sigmund Klein

Geschäftsführer:

Mag. Christoph Haidinger

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Vorsitzender:

Hans Sallmutter

Zentralsekretär:

Wolfgang Katzian

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Vorsitzender:

Ing. Martin Krassnitzer

Leitender Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

Sekretär:

Romana Wolfram-Banar

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## über die Reisekostenregelung für Auslandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer Österreichs;  
Fachverband Textil, Bekleidung, Schuh, Leder;  
Berufsgruppe der Bekleidungsindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier;

Geschäftsbereich Interessenvertretung;  
Wirtschaftsbereich 10 Textil, Bekleidung, Schuh

andererseits.

### § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen der Berufsgruppe der Bekleidungsindustrie des Fachverbandes TBSL. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalis-

mus, Papier, Geschäftsbereich Interessenvertretung, Wirtschaftsbereich 10 Textil, Bekleidung, Schuh festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

### § 2 Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein/e Angestellte/r von seinem/ihrem Dienstort in Österreich vor-

übergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

### § 3 Reisevorbereitung

Dem/Der Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit frei-

zugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

### § 4 Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages

ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem/Der Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und 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 aufgrund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

## § 5 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 Angestellten 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 kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

## § 6 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 Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit ArbeitnehmerInnen des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gege-

benheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

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

## § 7 Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der/die Angestellte 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 Unterkunftszahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag 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 getroffen wird, die als der Regelung gemäß Abs 2 gleichwertig gilt: Bis zu den Verwendungsgruppen IV und M II (für Vorarlberg: IVa und M V) gebührt das Tag- und Nachtgeld der Gebührenstufe 2b, für die Verwendungsgruppen V, VI und M III (für Vorarlberg: V bis VI und M VI) jenes der Gebührenstufe 3.

(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.

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag 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) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfah-

ren wird bzw in dem sich der/die Angestellte zur Ver- richtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs 2 bzw 3) nach dem An- satz des Staates, in den die Entsendung führt. Der/ Die Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Auf- enthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruch- teile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden ge- bührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar be- zeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten ge- währte besondere Entschädigungen sind auf die Auf- wandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Auf- wandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrie- ben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, an- sonsten im Einvernehmen mit dem/der Angestellten 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 Nach- mahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw die sonstigen Aufwendungen nicht vom/ von der Angestellten getragen, verringert sich das ver- einbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurver- fügungstellung 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 ge- mäß § 7 Abs 4 zweiter Absatz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jewei- lige aliquote Taggeld zu beziehen.

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie zB Porti, Te- legramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Klei- derreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaub- haft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbei- führung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufent- halt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/ 3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nacht- geld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartier- kosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Fir- menleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw zum letztbenützten In- landsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivver- trägen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Aus- landsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwen- den.

(9) Bei Aufhalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Abs 2 bzw 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10 % dieses Sat- zes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreu- ungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) ge- währt wird.

## § 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenk- zeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kol- lektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwands- entschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstun- den auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeit- liche Inanspruchnahme des/der Angestellten durch 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 Auslands- staat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektiv- verträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gel- ten die Bestimmungen über die Definition des Dienst- ortes sinngemäß im Ausland.

## § 9 Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der/die Angestellte 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 Reise-

zeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. 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.

## § 10 Unfallversicherung

Der Arbeitgeber hat dem/der Angestellten 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 Unfallrisikofallen. 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 Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

## § 11 Tod naher Angehöriger

Bei Tod des/der Ehegatten/in, des/der eingetragenen Partners/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.

## § 12 Erkrankungen und Unfälle

Bei Erkrankung im Ausland gilt § 130 ASVG bzw das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des/der Angestellten 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.

## § 13 Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (zB durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der/die Angestellte 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 Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den An-

gehörigen – und dazu zählen auch eingetragene Partner/innen im Sinne des EPG – , zu deren Erhaltung der /die Angestellte 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.

## § 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem/der Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren. Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungsle-

gung 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.

## § 15 Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der/die Angestellte bzw seine/ihre Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe

des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

## § 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche 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 dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festle-

gen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten 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.

## § 17 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs 3 hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertragschließenden Organisatio-

nen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

## § 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2016 in Kraft und gilt für jene Auslandsdienstreisen, die nachdem 31. Juni 2016 angetreten werden.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimo-

natigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 10. Juni 2016

FACHVERBAND DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Obmann:  
Ing. Manfred KERN

Geschäftsführer:  
Dr. Wolfgang ZEYRINGER

BERUFSGRUPPE BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Vorsitzender:  
KommR. Ing. Wolfgang SIMA

Berufsgruppenleiterin:  
Mag. Eva-Maria STRASSER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender:  
Wolfgang KATZIAN

Geschäftsbereichsleiter  
Interessenvertretung:  
Alois BACHMEIER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier  
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:  
Willi MUNGENAST

Wirtschaftsbereichssekretär:  
Paul PRUSA

# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der  
Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie  
Berufsgruppe Bekleidungsindustrie  
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA,  
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh  
andererseits.

## ARTIKEL I

Der Kollektivvertrag gilt:

**räumlich:** für alle Bundesländer mit Ausnahme Vorarlbergs.

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband oder einer anderen Berufsgruppe angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwi-

schen den beteiligten Fachverbänden und/oder Berufsgruppen und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 zutrifft.

## ARTIKEL II

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt (IST-Gehalt) – bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung vom **1. Juli 2026 um 2,5 %** zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Junigehalt 2026.

(2) Allfällige Zulagen, Zuschläge, und Prämien sind um 2,9 % zu erhöhen. Andere Bezugsformen als diese bzw der Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei ProvisionsbezieherInnen, Sachbezüge usw bleiben unverändert.

## ARTIKEL III

(1) Die für den jeweiligen Bereich ab **1. Juli 2026** geltenden Mindestgrundgehälter und Lehrlingseinkommen ergeben sich aus der im Anhang beigefügten entsprechenden Gehaltsordnung. Alle Gehälter, die mit 31. 12. 2026 unter 2.000,- Euro liegen, sind zu diesem Zeitpunkt auf 2.000,- Euro zu erhöhen. Diese Erhöhung zum 31. 12. 2026 wird auf eine Erhöhung der Mindestgehälter vom 1. 7. 2027 angerechnet.

(2) Nach Durchführung der IST-Gehaltserhöhung gemäß Art II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem jeweils neuen, ab **1. Juli 2026** geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des/der Angestellten so aufzustocken, daß es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

## ARTIKEL IV

Überstundenpauschalen sind ab **1. Juli 2026** um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Mo-

natsgehalt des/der Angestellten aufgrund der Vorschriften der Art II oder III effektiv erhöht.

## ARTIKEL V

Das nach § 12 des Kollektivvertrages zu zahlende 14. Monatsgehalt (Urlaubsgeld) ist unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt im Jahr 2026 in der ab 1. Juli 2026 geltenden Gehaltshöhe auszubezahlen.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Juli 2026** in Kraft.

Wien, am 11. Mai 2026

### FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Obmann:

Dipl.-Ing. (FH) Thomas Menitz

Geschäftsführerin:

Mag. Eva-Maria Strasser

### BERUFSGRUPPE BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Vorsitzender:

KommR. Ing. Wolfgang Sima

Berufsgruppenleiterin:

Mag. Eva-Maria Strasser

### ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:

Mario Ferrari

### ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA WIRTSCHAFTSBEREICH TEXTIL, BEKLEIDUNG, SCHUH

Vorsitzender:

Dietmar Hartl

Wirtschaftsbereichssekretär:

Mag. Albert Steinhauser

## Gehaltsordnung Juli 2026

gültig ab 1. Juli 2026

gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie, das ist die Bekleidungsindustrie Österreichs inklusive die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien ausgenommen die Firmen in Vorarlberg

**Ist-Erhöhung: 2,5 %**  
**KV-Erhöhung: 2,9 %;**  
**Lehrlinge: 2,9 %**

(in €)

Verwendungsgruppen- jahre	Verwendungsgruppe									
	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.960,78*	1.981,75*	2.221,96	2.847,17	3.744,15	5.695,84	2.185,46	2.708,43	2.874,97	3.181,74
n. 2 VGJ	1.960,78*	2.021,00	2.354,91	3.025,40	3.979,36	6.419,04	2.276,02	2.870,56	3.012,32	3.387,70
n. 4 VGJ	1.980,26*	2.059,59	2.493,66	3.199,22	4.216,01	6.873,29	2.372,43	3.035,62	3.151,04	3.592,25
n. 6 VGJ	2.012,72	2.094,39	2.633,92	3.374,55	4.451,21	7.326,17	2.488,60	3.197,81	3.291,31	3.795,30
n. 8 VGJ	2.045,20	2.134,72	2.763,91	3.551,36	4.690,80	7.779,01	2.557,94	3.359,98	3.427,16	3.998,32
n. 10 VGJ	2.077,64	2.214,60	2.902,72	3.725,18	4.927,45	—	2.658,76	3.520,66	3.565,93	4.204,31
n. 12 VGJ	2.110,11	2.299,38	3.040,05	3.903,43	5.162,63	—	2.753,70	3.682,76	3.706,16	4.405,95
n. 14 VGJ	2.142,57	2.369,51	3.148,13	4.036,33	5.351,11	—	2.818,02	3.789,48	3.805,51	4.543,23
n. 16 VGJ	2.195,67	2.441,11	3.256,22	4.173,65	5.541,04	—	2.882,27	3.899,00	3.906,32	4.679,11
n. 18 VGJ	2.249,72	2.512,68	3.367,27	4.310,96	5.730,93	—	2.945,10	4.005,68	4.005,68	4.814,96

\* Das Mindestgehalt in diesem Verwendungsgruppenjahr ist mit 31. 12. 2026 auf 2.000,- Euro zu erhöhen.

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2026, beträgt im

1. Lehrjahr .....	€ 739,00
2. Lehrjahr .....	€ 960,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.284,00
4. Lehrjahr* .....	€ 1.679,00

\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

# ZUSATZINFORMATION

## GEHALTSORDNUNG JULI 2025

gültig ab 1. Juli 2025

Ist-Erhöhung: 2,6 % maximal jedoch um € 120,-; industriellen Wäschereien 2,6 % maximal jedoch um € 115,-

KV-Erhöhung: 2,8 %;

Lehrlinge: 2,8 %

(in €)

Verwendungsgruppen- jahre	Verwendungsgruppe									
	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.905,52	1.925,90	2.159,34	2.766,93	3.638,63	5.535,32	2.123,87	2.632,10	2.793,95	3.092,07
n. 2 VGJ	1.905,52	1.964,04	2.288,54	2.940,14	3.867,21	6.238,13	2.211,88	2.789,66	2.927,42	3.292,23
n. 4 VGJ	1.924,45	2.001,55	2.423,38	3.109,06	4.097,19	6.679,58	2.305,57	2.950,07	3.062,24	3.491,01
n. 6 VGJ	1.956,00	2.035,36	2.559,69	3.279,45	4.325,76	7.119,70	2.418,46	3.107,69	3.198,55	3.688,34
n. 8 VGJ	1.987,56	2.074,56	2.686,02	3.451,27	4.558,60	7.559,78	2.485,85	3.265,29	3.330,57	3.885,64
n. 10 VGJ	2.019,09	2.152,19	2.820,91	3.620,19	4.788,58	—	2.583,83	3.421,44	3.465,43	4.085,82
n. 12 VGJ	2.050,64	2.234,58	2.954,37	3.793,42	5.017,13	—	2.676,09	3.578,97	3.601,71	4.281,78
n. 14 VGJ	2.082,19	2.302,73	3.059,41	3.922,58	5.200,30	—	2.738,60	3.682,68	3.698,26	4.415,19
n. 16 VGJ	2.133,79	2.372,31	3.164,45	4.056,03	5.384,88	—	2.801,04	3.789,12	3.796,23	4.547,24
n. 18 VGJ	2.186,32	2.441,87	3.272,37	4.189,47	5.569,42	—	2.862,10	3.892,79	3.892,79	4.679,26

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2025, beträgt im

1. Lehrjahr .....	€ 718,00
2. Lehrjahr .....	€ 932,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.247,00
4. Lehrjahr* .....	€ 1.631,00

\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.0

## GEHALTSORDNUNG JULI 2024

gültig ab 1. Juli 2024

Ist-Erhöhung: 5,4 %, maximal jedoch um € 280,-;

KV-Erhöhung: 5,4 %;

Lehrlinge: 5,4 %

(in €)

Verwendungsgruppen- jahre	Verwendungsgruppe									
	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.853,62	1.873,44	2.100,53	2.691,57	3.539,52	5.384,55	2.066,02	2.560,41	2.717,85	3.007,85
n. 2 VGJ	1.853,62	1.910,54	2.226,21	2.860,06	3.761,88	6.068,22	2.151,63	2.713,68	2.847,68	3.202,56
n. 4 VGJ	1.872,03	1.947,03	2.357,37	3.024,38	3.985,59	6.497,65	2.242,77	2.869,72	2.978,83	3.395,92
n. 6 VGJ	1.902,72	1.979,92	2.489,97	3.190,13	4.207,94	6.925,78	2.352,59	3.023,04	3.111,43	3.587,88
n. 8 VGJ	1.933,42	2.018,05	2.612,86	3.357,27	4.434,44	7.353,87	2.418,14	3.176,36	3.239,85	3.779,81
n. 10 VGJ	1.964,10	2.093,57	2.744,08	3.521,59	4.658,15		2.513,45	3.328,25	3.371,04	3.974,53
n. 12 VGJ	1.994,79	2.173,72	2.873,90	3.690,10	4.880,48		2.603,20	3.481,49	3.503,61	4.165,16
n. 14 VGJ	2.025,48	2.240,01	2.976,08	3.815,74	5.058,66		2.664,01	3.582,37	3.597,53	4.294,93
n. 16 VGJ	2.075,67	2.307,69	3.078,26	3.945,55	5.238,21		2.724,75	3.685,91	3.692,83	4.423,39
n. 18 VGJ	2.126,77	2.375,36	3.183,24	4.075,36	5.417,72		2.784,14	3.786,76	3.786,76	4.551,81

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2024, beträgt im

1. Lehrjahr .....	€ 698,00
2. Lehrjahr .....	€ 906,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.213,00
4. Lehrjahr* .....	€ 1.586,00

*\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

## GEHALTSORDNUNG JULI 2023

gültig ab 1. Juli 2023

Ist-Erhöhung: Bekleidungsindustrie 10 %, industrielle Wäschereien 10 %;

KV-Erhöhung 10,5 %;

Lehrlinge: 10,5 %

(Rundung auf Cent)

(in €)

Verwendungsgruppen- jahre	Verwendungsgruppe									
	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.758,65	1.777,46	1.992,91	2.553,67	3.358,18	5.108,68	1.960,17	2.429,23	2.578,61	2.853,75
n. 2 VGJ	1.758,65	1.812,66	2.112,15	2.713,53	3.569,15	5.757,32	2.041,39	2.574,65	2.701,78	3.038,48
n. 4 VGJ	1.776,12	1.847,28	2.236,59	2.869,43	3.781,39	6.164,75	2.127,87	2.722,69	2.826,21	3.221,94
n. 6 VGJ	1.805,24	1.878,48	2.362,40	3.026,69	3.992,35	6.570,95	2.232,06	2.868,16	2.952,02	3.404,06
n. 8 VGJ	1.834,36	1.914,66	2.478,99	3.185,27	4.207,25	6.977,11	2.294,25	3.013,62	3.073,86	3.586,16
n. 10 VGJ	1.863,47	1.986,31	2.603,49	3.341,17	4.419,50		2.384,68	3.157,73	3.198,33	3.770,90
n. 12 VGJ	1.892,59	2.062,35	2.726,66	3.501,04	4.630,44		2.469,83	3.303,12	3.324,11	3.951,76
n. 14 VGJ	1.921,71	2.125,25	2.823,61	3.620,25	4.799,49		2.527,52	3.398,83	3.413,22	4.074,89
n. 16 VGJ	1.969,33	2.189,46	2.920,55	3.743,41	4.969,84		2.585,15	3.497,07	3.503,63	4.196,76
n. 18 VGJ	2.017,81	2.253,66	3.020,15	3.866,57	5.140,15		2.641,50	3.592,75	3.592,75	4.318,61

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2023, beträgt im

1. Lehrjahr .....	€ 662,00
2. Lehrjahr .....	€ 859,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.150,00
4. Lehrjahr* .....	€ 1.504,00

*\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

## GEHALTSORDNUNG JULI 2022

gültig ab 1. Juli 2022

gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie, das ist die Bekleidungsindustrie Österreichs inklusive die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien  
ausgenommen die Firmen in Vorarlberg

**Ist-Erhöhung: Bekleidungsindustrie 5,1 %, industrielle Wäschereien 5,1 %;**

**KV-Erhöhung 5,4 %;**

**Lehrlinge: 5,4 %**

**(Rundung auf Cent)**

(in €)

Verwendungsgruppen- jahre	Verwendungsgruppe									
	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.591,54	1.608,56	1.803,54	2.311,01	3.039,08	4.623,24	1.773,91	2.198,40	2.333,58	2.582,58
n. 2 VGJ	1.591,54	1.640,42	1.911,45	2.455,68	3.230,00	5.210,24	1.847,41	2.330,00	2.445,05	2.749,76
n. 4 VGJ	1.607,35	1.671,75	2.024,06	2.596,77	3.422,07	5.578,96	1.925,67	2.463,97	2.557,66	2.915,78
n. 6 VGJ	1.633,70	1.699,98	2.137,92	2.739,09	3.612,99	5.946,56	2.019,96	2.595,62	2.671,51	3.080,60
n. 8 VGJ	1.660,05	1.732,72	2.243,43	2.882,60	3.807,47	6.314,13	2.076,24	2.727,26	2.781,77	3.245,39
n. 10 VGJ	1.686,40	1.797,57	2.356,10	3.023,68	3.999,55		2.158,08	2.857,67	2.894,42	3.412,58
n. 12 VGJ	1.712,75	1.866,38	2.467,57	3.168,36	4.190,44		2.235,14	2.989,25	3.008,24	3.576,25
n. 14 VGJ	1.739,10	1.923,30	2.555,30	3.276,24	4.343,43		2.287,35	3.075,86	3.088,89	3.687,68
n. 16 VGJ	1.782,20	1.981,41	2.643,03	3.387,70	4.497,59		2.339,50	3.164,77	3.170,71	3.797,97
n. 18 VGJ	1.826,07	2.039,51	2.733,17	3.499,16	4.651,72		2.390,50	3.251,36	3.251,36	3.908,24

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2022, beträgt im

1. Lehrjahr .....	€ 599,00
2. Lehrjahr .....	€ 777,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.040,00
4. Lehrjahr* .....	€ 1.361,00

*\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

## GEHALTSORDNUNG JULI 2021

gültig ab 1. Juli 2021

Ist-Erhöhung: 1,71 %, KV-Erhöhung 1,71 %, Lehrlinge: 2,01 %  
(Rundung auf Cent)

(in €)

Verwendungsgruppen- jahre	Verwendungsgruppe									
	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.510,00	1.526,15	1.711,14	2.192,61	2.883,38	4.386,38	1.683,03	2.085,77	2.214,02	2.450,27
n. 2 VGJ	1.510,00	1.556,38	1.813,52	2.329,87	3.064,52	4.943,30	1.752,76	2.210,63	2.319,78	2.608,88
n. 4 VGJ	1.525,00	1.586,10	1.920,36	2.463,73	3.246,75	5.293,13	1.827,01	2.337,73	2.426,62	2.766,39
n. 6 VGJ	1.550,00	1.612,88	2.028,39	2.598,76	3.427,88	5.641,90	1.916,47	2.462,64	2.534,64	2.922,77
n. 8 VGJ	1.575,00	1.643,95	2.128,49	2.734,91	3.612,40	5.990,64	1.969,87	2.587,53	2.639,25	3.079,12
n. 10 VGJ	1.600,00	1.705,47	2.235,39	2.868,77	3.794,64		2.047,51	2.711,26	2.746,13	3.237,74
n. 12 VGJ	1.625,00	1.770,76	2.341,15	3.006,03	3.975,75		2.120,63	2.836,10	2.854,12	3.393,03
n. 14 VGJ	1.650,00	1.824,76	2.424,38	3.108,39	4.120,90		2.170,16	2.918,27	2.930,64	3.498,75
n. 16 VGJ	1.690,89	1.879,90	2.507,62	3.214,14	4.267,16		2.219,64	3.002,63	3.008,26	3.603,39
n. 18 VGJ	1.732,51	1.935,02	2.593,14	3.319,89	4.413,40		2.268,03	3.084,78	3.084,78	3.708,01

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2021, beträgt im

1. Lehrjahr .....	€ 568,00
2. Lehrjahr .....	€ 737,00
3. Lehrjahr .....	€ 986,00
4. Lehrjahr* .....	€ 1.291,00

*\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

## GEHALTSORDNUNG JULI 2020

gültig ab 1. Juli 2020

gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie, das ist die Bekleidungsindustrie Österreichs inklusive die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien  
ausgenommen die Firmen in Vorarlberg

**Ist-Erhöhung: 1,67 %, KV-Erhöhung 1,67 %, Lehrlinge: 1,97 %  
(Rundung auf Cent)**

(in €)

Verwendungsgruppen- jahre	Verwendungsgruppe									
	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2. VGJ	1.439,64	1.460,48	1.682,37	2.155,75	2.834,90	4.312,63	1.654,73	2.050,70	2.176,80	2.409,07
n. 2 VGJ	1.439,64	1.499,32	1.783,03	2.290,70	3.013,00	4.860,19	1.723,29	2.173,46	2.280,78	2.565,02
n. 4 VGJ	1.457,14	1.537,33	1.888,07	2.422,31	3.192,16	5.204,14	1.796,29	2.298,43	2.385,82	2.719,88
n. 6 VGJ	1.491,31	1.575,80	1.994,29	2.555,07	3.370,25	5.547,05	1.884,25	2.421,24	2.492,03	2.873,63
n. 8 VGJ	1.524,00	1.612,68	2.092,70	2.688,93	3.551,67	5.889,92	1.936,75	2.544,03	2.594,88	3.027,35
n. 10 VGJ	1.557,23	1.676,80	2.197,81	2.820,54	3.730,84		2.013,09	2.665,68	2.699,96	3.183,31
n. 12 VGJ	1.573,98	1.740,99	2.301,79	2.955,49	3.908,91		2.084,98	2.788,42	2.806,14	3.335,98
n. 14 VGJ	1.618,21	1.794,08	2.383,62	3.056,13	4.051,62		2.133,67	2.869,21	2.881,37	3.439,93
n. 16 VGJ	1.662,46	1.848,29	2.465,46	3.160,10	4.195,42		2.182,32	2.952,15	2.957,68	3.542,81
n. 18 VGJ	1.703,38	1.902,49	2.549,54	3.264,07	4.339,20		2.229,90	3.032,92	3.032,92	3.645,67

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2020, beträgt im

	€
1. Lehrjahr .....	€ 556,00
2. Lehrjahr .....	€ 722,00
3. Lehrjahr .....	€ 966,00
4. Lehrjahr* .....	€ 1.265,00

*\* Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.*

## GEHALTSORDNUNG DEZEMBER 2020

gültig ab 31. Dezember 2020

(in €)

Verwendungsgruppen- jahre	Verwendungsgruppe									
	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2. VGJ	1.510,00	1.526,15	1.682,37	2.155,75	2.834,90	4.312,63	1.654,73	2.050,70	2.176,80	2.409,07
n. 2 VGJ	1.510,00	1.556,38	1.783,03	2.290,70	3.013,00	4.860,19	1.723,29	2.173,46	2.280,78	2.565,02
n. 4 VGJ	1.525,00	1.586,10	1.888,07	2.422,31	3.192,16	5.204,14	1.796,29	2.298,43	2.385,82	2.719,88
n. 6 VGJ	1.550,00	1.612,88	1.994,29	2.555,07	3.370,25	5.547,05	1.884,25	2.421,24	2.492,03	2.873,63
n. 8 VGJ	1.575,00	1.616,31	2.092,70	2.688,93	3.551,67	5.889,92	1.936,75	2.544,03	2.594,88	3.027,35
n. 10 VGJ	1.600,00	1.676,80	2.197,81	2.820,54	3.730,84		2.013,09	2.665,68	2.699,96	3.183,31
n. 12 VGJ	1.625,00	1.740,99	2.301,79	2.955,49	3.908,91		2.084,98	2.788,42	2.806,14	3.335,98
n. 14 VGJ	1.650,00	1.794,08	2.383,62	3.056,13	4.051,62		2.133,67	2.869,21	2.881,37	3.439,93
n. 16 VGJ	1.662,46	1.848,29	2.465,46	3.160,10	4.195,42		2.182,32	2.952,15	2.957,68	3.542,81
n. 18 VGJ	1.703,38	1.902,49	2.549,54	3.264,07	4.339,20		2.229,90	3.032,92	3.032,92	3.645,67

\* Keine Erhöhung bei KV-Runde 2021

# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der  
Wirtschaftskammer Vorarlberg, Fachgruppe Textil-,  
Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufs-  
gruppe Bekleidungsindustrie  
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA,  
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh  
andererseits.

## ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

**räumlich:** für das Bundesland Vorarlberg  
**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen der Fachgruppe Tex-  
til-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufs-  
gruppe Bekleidungsindustrie

**persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterlie-  
genden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollek-  
tivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Novem-  
ber 1991 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden  
ist.

## ARTIKEL II WIRKSAMKEITSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am **1. Juli 2026** in Kraft.

## ARTIKEL III ISTGEHALTSERHÖHUNG

**(1)** Das tatsächliche Monatsgehalt (IST-Gehalt) – bei  
ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum  
– ist mit Wirkung vom **1. Juli 2026 um 2,5 %** zu erhöhen.  
Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Ju-  
nigehalt 2026.

**(2)** Allfällige Zulagen, Zuschläge, und Prämien sind  
um 2,9 % zu erhöhen. Andere Bezugsformen als diese  
bzw das Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezü-  
ge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provi-  
sionsbezieherInnen, Sachbezüge usw. bleiben unver-  
ändert.

## ARTIKEL IV MINDESTGRUNDGEHALTSORDNUNG

**(1)** Die ab **1. Juli 2029** geltenden **Mindestgrundgehäl-  
ter und Lehrlingseinkommen** ergeben sich aus der im  
Anhang beigefügten entsprechenden Gehaltsord-  
nung. Alle Gehälter, die mit 31. 12. 2026 unter 2.000,-  
Euro liegen, sind zu diesem Zeitpunkt auf 2.000,- Euro  
zu erhöhen. Diese Erhöhung zum 31. 12. 2026 wird auf  
eine Erhöhung der Mindestgehälter vom 1. 7. 2027 an-  
gerechnet.

**(2)** Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung ge-  
mäß Artikel III ist zu überprüfen, ob das tatsächliche  
Gehalt dem neuen, ab **1. Juli 2026** geltenden Mindest-  
grundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist  
das tatsächliche Monatsgehalt des/der Angestellten  
so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen  
Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

## ARTIKEL V ÜBERSTUNDENPAUSCHALEN

Überstundenpauschalen sind ab **1. Juli 2026** um den  
gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Mo-

natsgehalt des/der Angestellten aufgrund der Vor-  
schriften der Art III oder IV effektiv erhöht.

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE  
Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

Obmann:

Dipl.-Ing. (FH) Thomas Menitz

Geschäftsführerin:

Mag. Eva-Maria Strasser

Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

Vorsitzender:

KommR. Ing. Wolfgang Sima

Berufsgruppenleiterin:

Mag. Eva-Maria Strasser

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:

Mario Ferrari

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT GPA  
WIRTSCHAFTSBEREICH TEXTIL, BEKLEIDUNG, SCHUH

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Dietmar Hartl

Wirtschaftsbereichssekretär:

Mag. Albert Steinhauser

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft GPA Vorarlberg

Vorsitzende:

Jessica Lutz

Geschäftsführer:

Marcel Gilly

## Gehaltsordnung 2026 (Vorarlberg)

gemäß § 22 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 für alle Mitglieder des Fachverbandes der

**Bekleidungsindustrie Vorarlbergs**  
inklusive die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien

gültig ab 1. Juli 2026

Ist-Erhöhung: 2,5 %  
KV-Erhöhung: 2,9 %;  
Lehrlinge: 2,9 %

(in €)

Verwendungs- gruppe	I	II	III	IV	V	VI
1.+ 2. VGJ	1.984,81*	2.161,59	2.666,67	3.470,63	4.663,34	6.808,74
n. 2 VGJ	2.070,20	2.255,14	2.781,55	3.620,11	4.863,61	7.572,95
n. 4 VGJ	2.155,59	2.348,69	2.896,43	3.769,59	5.063,88	8.054,46
n. 6 VGJ	2.240,98	2.442,24	3.011,31	3.919,07	5.264,15	8.535,97
n. 8 VGJ	2.326,37	2.535,79	3.126,19	4.068,55	5.464,42	9.017,48
n. 10 VGJ	2.411,76	2.629,34	3.241,07	4.218,03	5.664,69	
n. 12 VGJ	2.497,15	2.722,89	3.355,95	4.367,51	5.864,96	
n. 14 VGJ	2.563,19	2.794,32	3.464,91	4.509,64	6.040,23	
n. 16 VGJ	2.629,23	2.865,75	3.573,87	4.651,77	6.215,50	
n. 18 VGJ	2.695,27	2.937,18	3.682,83	4.793,90	6.390,77	
Bie. 2						764,21
Bie. 4– 8						481,51
Bie. 2–12	85,39	93,55	114,88	149,48	200,27	
Bie. 14–18	66,04	71,43	108,96	142,13	175,27	
Verwendungs- gruppe	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+ 2. VGJ	2.628,35	2.919,94	3.265,91	3.413,18	3.687,05	4.134,68
n. 2 VGJ	2.704,88	3.006,08	3.362,35	3.513,34	3.796,05	4.256,91
n. 4 VGJ	2.781,41	3.092,22	3.458,79	3.613,50	3.905,05	4.379,14
n. 6 VGJ	2.857,94	3.178,36	3.555,23	3.713,66	4.014,05	4.501,37
n. 8 VGJ	2.934,47	3.264,50	3.651,67	3.813,82	4.123,05	4.623,60
n. 10 VGJ	3.011,00	3.350,64	3.748,11	3.913,98	4.232,05	4.745,83
n. 12 VGJ	3.087,53	3.436,78	3.844,55	4.014,14	4.341,05	4.868,06
n. 14 VGJ	3.158,98	3.515,57	3.946,90	4.117,95	4.454,47	4.977,01
n. 16 VGJ	3.230,43	3.594,36	4.049,25	4.221,76	4.567,89	5.085,96
n. 18 VGJ	3.301,88	3.673,15	4.151,60	4.325,57	4.681,31	5.194,91
Bie. 2						
Bie. 4– 8						
Bie. 2–12	76,53	86,14	96,44	100,16	109,00	122,23
Bie. 14–18	71,45	78,79	102,35	103,81	113,42	108,95

\* Das Mindestgehalt in diesem Verwendungsgruppenjahr ist mit 31. 12. 2026 auf 2.000,- Euro zu erhöhen.

### Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2026, beträgt im

	I	II
1. Lehrjahr .....	€ 798,00	€ 1.051,00
2. Lehrjahr .....	€ 1.051,00	€ 1.403,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.403,00	€ 1.749,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.886,00	€ 2.026,00

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

# ZUSATZINFORMATION

## GEHALTSORDNUNG 2025 (VORARLBERG)

gültig ab 1. Juli 2025

Ist-Erhöhung: 2,6 % maximal jedoch um € 120,-; industriellen Wäschereien 2,6 % maximal jedoch um € 115,-

KV-Erhöhung: 2,8 %;

Lehrlinge: 2,8 %

(in €)

Verwendungs- gruppe	I	II	III	IV	V	VI
1.+ 2. VGJ	1.928,87	2.100,67	2.591,52	3.372,82	4.531,91	6.616,85
n. 2 VGJ	2.011,85	2.191,58	2.703,16	3.518,09	4.726,54	7.359,52
n. 4 VGJ	2.094,83	2.282,49	2.814,80	3.663,36	4.921,17	7.827,46
n. 6 VGJ	2.177,81	2.373,40	2.926,44	3.808,63	5.115,80	8.295,40
n. 8 VGJ	2.260,79	2.464,31	3.038,08	3.953,90	5.310,43	8.763,34
n. 10 VGJ	2.343,77	2.555,22	3.149,72	4.099,17	5.505,06	
n. 12 VGJ	2.426,75	2.646,13	3.261,36	4.244,44	5.699,69	
n. 14 VGJ	2.490,93	2.715,55	3.367,25	4.382,56	5.870,02	
n. 16 VGJ	2.555,11	2.784,97	3.473,14	4.520,68	6.040,35	
n. 18 VGJ	2.619,29	2.854,39	3.579,03	4.658,80	6.210,68	
Bie. 2						742,67
Bie. 4– 8						467,94
Bie. 2–12	82,98	90,91	111,64	145,27	194,63	
Bie. 14–18	64,18	69,42	105,89	138,12	170,33	

Verwendungs- gruppe	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+ 2. VGJ	2.554,28	2.837,65	3.173,87	3.316,99	3.583,14	4.018,15
n. 2 VGJ	2.628,65	2.921,36	3.267,59	3.414,33	3.689,07	4.136,94
n. 4 VGJ	2.703,02	3.005,07	3.361,31	3.511,67	3.795,00	4.255,73
n. 6 VGJ	2.777,39	3.088,78	3.455,03	3.609,01	3.900,93	4.374,52
n. 8 VGJ	2.851,76	3.172,49	3.548,75	3.706,35	4.006,86	4.493,31
n. 10 VGJ	2.926,13	3.256,20	3.642,47	3.803,69	4.112,79	4.612,10
n. 12 VGJ	3.000,50	3.339,91	3.736,19	3.901,03	4.218,72	4.730,89
n. 14 VGJ	3.069,94	3.416,48	3.835,66	4.001,91	4.328,94	4.836,77
n. 16 VGJ	3.139,38	3.493,05	3.935,13	4.102,79	4.439,16	4.942,65
n. 18 VGJ	3.208,82	3.569,62	4.034,60	4.203,67	4.549,38	5.048,53
Bie. 2						
Bie. 4– 8						
Bie. 2–12	74,37	83,71	93,72	97,34	105,93	118,79
Bie. 14–18	69,44	76,57	99,47	100,88	110,22	105,88

### Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2025, beträgt im

	I	II
1. Lehrjahr .....	€ 775,00	€ 1.021,00
2. Lehrjahr .....	€ 1.021,00	€ 1.363,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.363,00	€ 1.699,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.832,00	€ 1.968,00

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

## GEHALTSORDNUNG 2024 (VORARLBERG)

gültig ab 1. Juli 2024

Ist-Erhöhung: 5,4 %, maximal jedoch um € 280,-;

KV-Erhöhung: 5,4 %;

Lehrlinge: 5,4 %

(in €)

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI
1.+2. VGJ	1.876,33	2.043,45	2.520,93	3.280,95	4.408,47	6.436,62
n. 2 VGJ	1.957,05	2.131,88	2.629,53	3.422,26	4.597,80	7.159,06
n. 4 VGJ	2.037,77	2.220,31	2.738,13	3.563,57	4.787,13	7.614,25
n. 6 VGJ	2.118,49	2.308,74	2.846,73	3.704,88	4.976,46	8.069,44
n. 8 VGJ	2.199,21	2.397,17	2.955,33	3.846,19	5.165,79	8.524,63
n. 10 VGJ	2.279,93	2.485,60	3.063,93	3.987,50	5.355,12	
n. 12 VGJ	2.360,65	2.574,03	3.172,53	4.128,81	5.544,45	
n. 14 VGJ	2.423,08	2.641,56	3.275,54	4.263,17	5.710,14	
n. 16 VGJ	2.485,51	2.709,09	3.378,55	4.397,53	5.875,83	
n. 18 VGJ	2.547,94	2.776,62	3.481,56	4.531,89	6.041,52	
Bie. 2						722,44
Bie. 4 – 8						455,19
Bie. 2 – 12	80,72	88,43	108,60	141,31	189,33	
Bie. 14 – 18	62,43	67,53	103,01	134,36	165,69	

Verwendungsgruppe	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	2.484,71	2.760,36	3.087,42	3.226,64	3.485,54	3.908,71
n. 2 VGJ	2.557,05	2.841,79	3.178,59	3.321,33	3.588,58	4.024,26
n. 4 VGJ	2.629,39	2.923,22	3.269,76	3.416,02	3.691,62	4.139,81
n. 6 VGJ	2.701,73	3.004,65	3.360,93	3.510,71	3.794,66	4.255,36
n. 8 VGJ	2.774,07	3.086,08	3.452,10	3.605,40	3.897,70	4.370,91
n. 10 VGJ	2.846,41	3.167,51	3.543,27	3.700,09	4.000,74	4.486,46
n. 12 VGJ	2.918,75	3.248,94	3.634,44	3.794,78	4.103,78	4.602,01
n. 14 VGJ	2.986,30	3.323,42	3.731,20	3.892,91	4.211,00	4.705,01
n. 16 VGJ	3.053,85	3.397,90	3.827,96	3.991,04	4.318,22	4.808,01
n. 18 VGJ	3.121,40	3.472,38	3.924,72	4.089,17	4.425,44	4.911,01
Bie. 2						
Bie. 4 – 8						
Bie. 2 – 12	72,34	81,43	91,17	94,69	103,04	115,55
Bie. 14 – 18	67,55	74,48	96,76	98,13	107,22	103,00

### Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2024, beträgt im

	I	II
1. Lehrjahr .....	€ 753,00	€ 993,00
2. Lehrjahr .....	€ 993,00	€ 1.325,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.325,00	€ 1.652,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.782,00	€ 1.914,00

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

## GEHALTSORDNUNG 2023 (VORARLBERG)

gültig ab 1. Juli 2023

Ist-Erhöhung: Bekleidungsindustrie 10 %, industrielle Wäschereien 10 %;  
KV-Erhöhung 10,5 %; Lehrlinge: 10,5 %  
(Rundung auf Cent)

(in €)

Verwendungs- gruppe	I	II	III	IV	V	VI
1.+2. VGJ	1780,20	1938,76	2391,77	3112,86	4182,61	6106,85
n. 2 VGJ	1856,78	2022,66	2494,81	3246,93	4362,24	6792,28
n. 4 VGJ	1933,36	2106,56	2597,85	3381,00	4541,87	7224,15
n. 6 VGJ	2009,94	2190,46	2700,89	3515,07	4721,50	7656,02
n. 8 VGJ	2086,52	2274,36	2803,93	3649,14	4901,13	8087,89
n. 10 VGJ	2163,10	2358,26	2906,97	3783,21	5080,76	
n. 12 VGJ	2239,68	2442,16	3010,01	3917,28	5260,39	
n. 14 VGJ	2298,91	2506,23	3107,74	4044,76	5417,59	
n. 16 VGJ	2358,14	2570,30	3205,47	4172,24	5574,79	
n. 18 VGJ	2417,37	2634,37	3303,20	4299,72	5731,99	
Bie. 2						685,43
Bie. 4 - 8						431,87
Bie. 2 - 12	76,58	83,90	103,04	134,07	179,63	
Bie. 14 - 18	59,23	64,07	97,73	127,48	157,20	

Verwendungs- gruppe	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	2357,41	2618,94	2929,24	3061,33	3306,96	3708,45
n. 2 VGJ	2426,04	2696,20	3015,74	3151,17	3404,72	3818,08
n. 4 VGJ	2494,67	2773,46	3102,24	3241,01	3502,48	3927,71
n. 6 VGJ	2563,30	2850,72	3188,74	3330,85	3600,24	4037,34
n. 8 VGJ	2631,93	2927,98	3275,24	3420,69	3698,00	4146,97
n. 10 VGJ	2700,56	3005,24	3361,74	3510,53	3795,76	4256,60
n. 12 VGJ	2769,19	3082,50	3448,24	3600,37	3893,52	4366,23
n. 14 VGJ	2833,28	3153,16	3540,04	3693,47	3995,25	4463,95
n. 16 VGJ	2897,37	3223,82	3631,84	3786,57	4096,98	4561,67
n. 18 VGJ	2961,46	3294,48	3723,64	3879,67	4198,71	4659,39
Bie. 2						
Bie. 4 - 8						
Bie. 2 - 12	68,63	77,26	86,50	89,84	97,76	109,63
Bie. 14 - 18	64,09	70,66	91,80	93,10	101,73	97,72

### Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2023, beträgt im

	I	II
1. Lehrjahr .....	€ 714,00	€ 942,00
2. Lehrjahr .....	€ 942,00	€ 1.257,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.257,00	€ 1.567,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.690,00	€ 1.815,00

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

## GEHALTSORDNUNG 2022 (VORARLBERG)

gültig ab 1. Juli 2022

Ist-Erhöhung: Bekleidungsindustrie 5,1 %, industrielle Wäschereien 5,1 %;

KV-Erhöhung 5,4 %;

Lehrlinge: 5,4 %

(Rundung auf Cent)

(in €)

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI
1. + 2. VGJ	1.611,04	1.754,53	2.164,50	2.817,07	3.785,17	5.526,56
n. 2 VGJ	1.680,34	1.830,46	2.257,75	2.938,40	3.947,73	6.146,86
n. 4 VGJ	1.749,64	1.906,39	2.351,00	3.059,73	4.110,29	6.537,69
n. 6 VGJ	1.818,94	1.982,32	2.444,25	3.181,06	4.272,85	6.928,52
n. 8 VGJ	1.888,24	2.058,25	2.537,50	3.302,39	4.435,41	7.319,35
n. 10 VGJ	1.957,54	2.134,18	2.630,75	3.423,72	4.597,97	
n. 12 VGJ	2.026,84	2.210,11	2.724,00	3.545,05	4.760,53	
n. 14 VGJ	2.080,44	2.268,09	2.812,44	3.660,42	4.902,79	
n. 16 VGJ	2.134,04	2.326,07	2.900,88	3.775,79	5.045,05	
n. 18 VGJ	2.187,64	2.384,05	2.989,32	3.891,16	5.187,31	
Bie. 2						620,30
Bie. 4 – 8						390,83
Bie. 2 – 12	69,30	75,93	93,25	121,33	162,56	
Bie. 14 – 18	53,60	57,98	88,44	115,37	142,26	

Verwendungsgruppe	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1. + 2. VGJ	2.133,40	2.370,08	2.650,90	2.770,43	2.992,72	3.356,06
n. 2 VGJ	2.195,51	2.440,00	2.729,18	2.851,73	3.081,19	3.455,27
n. 4 VGJ	2.257,62	2.509,92	2.807,46	2.933,03	3.169,66	3.554,48
n. 6 VGJ	2.319,73	2.579,84	2.885,74	3.014,33	3.258,13	3.653,69
n. 8 VGJ	2.381,84	2.649,76	2.964,02	3.095,63	3.346,60	3.752,90
n. 10 VGJ	2.443,95	2.719,68	3.042,30	3.176,93	3.435,07	3.852,11
n. 12 VGJ	2.506,06	2.789,60	3.120,58	3.258,23	3.523,54	3.951,32
n. 14 VGJ	2.564,06	2.853,55	3.203,66	3.342,48	3.615,60	4.039,75
n. 16 VGJ	2.622,06	2.917,50	3.286,74	3.426,73	3.707,66	4.128,18
n. 18 VGJ	2.680,06	2.981,45	3.369,82	3.510,98	3.799,72	4.216,61
Bie. 2						
Bie. 4 – 8						
Bie. 2 – 12	62,11	69,92	78,28	81,30	88,47	99,21
Bie. 14 – 18	58,00	63,95	83,08	84,25	92,06	88,43

### Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2022, beträgt im

	I	II
1. Lehrjahr .....	€ 646,00	€ 852,00
2. Lehrjahr .....	€ 852,00	€ 1.137,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.137,00	€ 1.418,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.529,00	€ 1.642,00

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

## GEHALTSORDNUNG 2021 (VORARLBERG)

gültig ab 1. Juli 2021

Ist-Erhöhung: 1,8 %, KV-Erhöhung 1,8 %, Lehrlinge: 1,8 %  
(Rundung auf Cent)

(in €)

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI
1.+2. VGJ	1.528,50	1.664,64	2.053,61	2.672,74	3.591,24	5.243,42
n. 2 VGJ	1.594,25	1.736,68	2.142,08	2.787,85	3.745,47	5.831,94
n. 4 VGJ	1.660,00	1.808,72	2.230,55	2.902,96	3.899,70	6.202,75
n. 6 VGJ	1.725,75	1.880,76	2.319,02	3.018,07	4.053,93	6.573,56
n. 8 VGJ	1.791,50	1.952,80	2.407,49	3.133,18	4.208,16	6.944,37
n. 10 VGJ	1.857,25	2.024,84	2.495,96	3.248,29	4.362,39	
n. 12 VGJ	1.923,00	2.096,88	2.584,43	3.363,40	4.516,62	
n. 14 VGJ	1.973,85	2.151,89	2.668,34	3.472,86	4.651,59	
n. 16 VGJ	2.024,70	2.206,90	2.752,25	3.582,32	4.786,56	
n. 18 VGJ	2.075,55	2.261,91	2.836,16	3.691,78	4.921,53	
Bie. 2						588,52
Bie. 4 – 8						370,81
Bie. 2 – 12	65,75	72,04	88,47	115,11	154,23	
Bie. 14 – 18	50,85	55,01	83,91	109,46	134,97	
Verwendungsgruppe	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	2.024,10	2.248,65	2.515,09	2.628,49	2.839,39	3.184,12
n. 2 VGJ	2.083,03	2.314,99	2.589,36	2.705,62	2.923,33	3.278,25
n. 4 VGJ	2.141,96	2.381,33	2.663,63	2.782,75	3.007,27	3.372,38
n. 6 VGJ	2.200,89	2.447,67	2.737,90	2.859,88	3.091,21	3.466,51
n. 8 VGJ	2.259,82	2.514,01	2.812,17	2.937,01	3.175,15	3.560,64
n. 10 VGJ	2.318,75	2.580,35	2.886,44	3.014,14	3.259,09	3.654,77
n. 12 VGJ	2.377,68	2.646,69	2.960,71	3.091,27	3.343,03	3.748,90
n. 14 VGJ	2.432,71	2.707,36	3.039,53	3.171,20	3.430,37	3.832,80
n. 16 VGJ	2.487,74	2.768,03	3.118,35	3.251,13	3.517,71	3.916,70
n. 18 VGJ	2.542,77	2.828,70	3.197,17	3.331,06	3.605,05	4.000,60
Bie. 2						
Bie. 4 – 8						
Bie. 2 – 12	58,93	66,34	74,27	77,13	83,94	94,13
Bie. 14 – 18	55,03	60,67	78,82	79,93	87,34	83,90

### Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2021, beträgt im

	I	II
1. Lehrjahr .....	€ 613,00	€ 808,00
2. Lehrjahr .....	€ 808,00	€ 1.079,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.079,00	€ 1.345,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.451,00	€ 1.558,00

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

## GEHALTSORDNUNG 2020 (VORARLBERG)

gültig ab 1. Juli 2020

Ist-Erhöhung: 1,67%, KV-Erhöhung 1,67 %, Lehrlinge: 1,97 %  
(Rundung auf Cent)

(in €)

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI
1. u 2. VGJ	1.501,47	1.635,21	2.017,30	2.625,48	3.527,74	5.150,71
n. 2 VGJ	1.566,06	1.705,98	2.104,21	2.738,55	3.679,24	5.728,82
n. 4 VGJ	1.630,65	1.776,75	2.191,12	2.851,62	3.830,74	6.093,07
n. 6 VGJ	1.695,24	1.847,52	2.278,03	2.964,69	3.982,24	6.457,32
n. 8 VGJ	1.759,83	1.918,29	2.364,94	3.077,76	4.133,74	6.821,57
n. 10 VGJ	1.824,42	1.989,06	2.451,85	3.190,83	4.285,24	
n. 12 VGJ	1.889,01	2.059,83	2.538,76	3.303,90	4.436,74	
n. 14 VGJ	1.938,96	2.113,87	2.621,19	3.411,42	4.569,32	
n. 16 VGJ	1.988,91	2.167,91	2.703,62	3.518,94	4.701,90	
n. 18 VGJ	2.038,86	2.221,95	2.786,05	3.626,46	4.834,48	
Bie. 2						578,11
Bie. 4 – 8						364,25
Bie. 2 – 12	64,59	70,77	86,91	113,07	151,50	
Bie. 14 – 18	49,95	54,04	82,43	107,52	132,58	

Verwendungsgruppe	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1. u 2. VGJ	1.988,31	2.208,89	2.470,62	2.582,01	2.789,18	3.127,82
n. 2 VGJ	2.046,20	2.274,06	2.543,58	2.657,78	2.871,64	3.220,29
n. 4 VGJ	2.104,09	2.339,23	2.616,54	2.733,55	2.954,10	3.312,76
n. 6 VGJ	2.161,98	2.404,40	2.689,50	2.809,32	3.036,56	3.405,23
n. 8 VGJ	2.219,87	2.469,57	2.762,46	2.885,09	3.119,02	3.497,70
n. 10 VGJ	2.277,76	2.534,74	2.835,42	2.960,86	3.201,48	3.590,17
n. 12 VGJ	2.335,65	2.599,91	2.908,38	3.036,63	3.283,94	3.682,64
n. 14 VGJ	2.389,71	2.659,51	2.985,81	3.115,15	3.369,74	3.765,06
n. 16 VGJ	2.443,77	2.719,11	3.063,24	3.193,67	3.455,54	3.847,48
n. 18 VGJ	2.497,83	2.778,71	3.140,67	3.272,19	3.541,34	3.929,90
Bie. 2						
Bie. 4 – 8						
Bie. 2 – 12	57,89	65,17	72,96	75,77	82,46	92,47
Bie. 14 – 18	54,06	59,60	77,43	78,52	85,80	82,42

### Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen, gültig ab 1. Juli 2020, beträgt im

	I	II
1. Lehrjahr .....	€ 602,00	€ 794,00
2. Lehrjahr .....	€ 794,00	€ 1.060,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.060,00	€ 1.321,00
4. Lehrjahr .....	€ 1.425,00	€ 1.530,00

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

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen  
oder einfach online beitreten:  
[mitgliedwerden.gpa.at](http://mitgliedwerden.gpa.at)



<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Titel	geb. TT.MM.JJJJ

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort

<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> Angestellte:r	<input type="checkbox"/> Lehrling <input type="checkbox"/> Lj	<input type="checkbox"/> freier Dienstvertrag
Telefonnummer	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> Arbeiter:in	<input type="checkbox"/> Schüler:in	<input type="checkbox"/> geringfügig beschäftigt
	<input type="checkbox"/> divers/inter/offen	<input type="checkbox"/> Zeitarbeitskraft	<input type="checkbox"/> Student:in	<input type="checkbox"/> Werkvertrag
				<input type="checkbox"/> Zweitmitgliedschaft

<input type="text"/>
E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni	Branche	Gehaltshöhe brutto	GPA-Beitritt MM.JJJJ

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni	PLZ	Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe [www.gpa.at/mitgliedsbeitrag](http://www.gpa.at/mitgliedsbeitrag)). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

**SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

<input type="text"/>
Kontoinhaber:in

<input type="text"/>
IBAN

<input type="text"/>	<input type="text"/>
BIC	Bank

<input type="text"/>
Ort/Datum/Unterschrift

**BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)) zur Kenntnis genommen zu haben.

<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ort, Datum	Unterschrift

**ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Mitgliedsnummer

<input type="text"/>	Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an: Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien	
Aktionscode		MEINE GEWERKSCHAFT

# DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz))

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde ([www.dsb.gv.at](http://www.dsb.gv.at)) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
Tel.: +43 (0)5 0301  
E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Tel.: +43 (0)1 534 44-0  
E-Mail: [oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:  
[datenschutzbeauftragter@oegb.at](mailto:datenschutzbeauftragter@oegb.at)

## MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



**INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA** bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: [www.gpa.at/interesse](http://www.gpa.at/interesse)

## ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

**IG PROFESSIONAL**     **IG FLEX**     **IG SOCIAL**     **IG IT**     **IG EXTERNAL**

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Titel
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefonnummer	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Berufsbezeichnung	Betrieb	
<input type="text"/>		
Datum/Unterschrift		

# KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

GPA Service-Center  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich  
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland  
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark  
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten  
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich  
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg  
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol  
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg  
6901 Bregenz, Reutegasse 11



# DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

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



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300  
[www.gpa.at](http://www.gpa.at) - E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)