

KOLLEKTIVVERTRAG

Rahmen-KV

für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der
Textilindustrie Österreichs unter
besonderer Berücksichtigung Vorarlbergs
(ausgenommen die Vorarlberger
Stickereiwirtschaft) geltenden Fassung
mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. APRIL 2024



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



RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

in der für die Angestellten der Textilindustrie Österreichs
unter besonderer Berücksichtigung Vorarlbergs
(ausgenommen die Vorarlberger Stickereiwirtschaft)
geltenden Fassung

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. APRIL 2024

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

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die **KV-Gehälter** und **Lehrlingseinkommen** steigen mit 1.6. 2024 um 7,1 %!
- Die **IST-Gehälter** steigen mit 1. 6. 2024 um 6,55 %!
- Der **31. 12.** ist künftig **bezahlt arbeitsfrei!**
- **Steuerfreie Mitarbeiterprämie** für alle Angestellten bis zu 300,- bzw Lehrlingen von 200,- Euro!

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragschließende	<u>7</u>	§ 18a Praktikanten	<u>26</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>7</u>	§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindest-	
§ 3 Geltungsdauer	<u>7</u>	grundgehälter (ausgenommen Vbg)	<u>27</u>
§ 4 Normalarbeitszeit	<u>8</u>	§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindest-	
§ 4a Mehrarbeit	<u>10</u>	grundgehälter (gültig für Vbg)	<u>30</u>
§ 4b Nachtarbeit (Bedingungen)	<u>11</u>	§ 19a Telearbeit	<u>34</u>
§ 4c Altersteilzeit	<u>11</u>	§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsord-	
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>12</u>	nungen	<u>34</u>
§ 5a Verbrauch von Zeitguthaben	<u>14</u>	§ 21 Einstellungsbeschränkungen	<u>34</u>
§ 6 Nachtarbeit (Sondervergütung)	<u>15</u>	§ 22 Fachverbandsverhandlungen	<u>35</u>
§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung	<u>15</u>	§ 23 Schlichtung von Gesamstreitigkeiten	<u>35</u>
§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei		§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Güns-	
Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenur-		tigkeitsklausel	<u>35</u>
laube und Heimaufenthalte, Studienfrei-		Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)	<u>37</u>
zeit	<u>15</u>	Aus- und Weiterbildung	<u>38</u>
§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Le-		Pauschalentlohnungsvereinbarungen	
bensjahres bei Männern und des 60. Le-		(All-in-Vereinbarungen)	<u>38</u>
bensjahres bei Frauen	<u>16</u>	Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zu	
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der		überlassenen Arbeitskräften	<u>39</u>
vorzeitigen Alterspension bei langer Versi-		Erläuterungen	<u>40</u>
cherungsdauer gemäß § 253b des ASVG .	<u>16</u>	Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG	<u>43</u>
§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15		Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV	<u>45</u>
MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung		Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß	
nach Entbindung (§ 23a AngG)	<u>17</u>	§ 19a	<u>46</u>
§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienst-		Empfehlung betreffend Dienstjubiläen	<u>48</u>
zeiten	<u>17</u>	Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Laden-	
§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung		schluss	
neu“	<u>18</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>49</u>
§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall	<u>18</u>	§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalar-	
§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienst-		beitszeit und als Mehrarbeit	<u>49</u>
zeiten für die Bemessung der Abfer-		§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde	<u>50</u>
tigung	<u>19</u>	§ 4 Allgemeine Bestimmungen	<u>50</u>
§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgeh-		§ 5 Arbeitszeit	<u>50</u>
alt)	<u>19</u>	§ 6 Geltungsbeginn	<u>51</u>
§ 12 14. Monatsgehalt	<u>19</u>	Kollektivvertrag voll- und teilkontinuierliche Arbeits-	
§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftig-		weise	
te Angestellte	<u>20</u>	Unterzeichnungsprotokoll	<u>53</u>
§ 12c Urlaubsentgelt	<u>21</u>	Zusatz-Kollektivvertrag für die Angestellten der Tex-	
Protokoll (authentische Interpretation		tilindustrie Österreichs über Reisekostenregelung,	
§§ 11 und 12 RKV)	<u>22</u>	Trennungsgelder, Messegelder, Interpretation der	
§ 13 Behaltepflcht	<u>22</u>	Verwendungsgruppen, Verfall der Ansprüche und	
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhält-		Günstigkeitsklausel	
nissen	<u>22</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>54</u>
§ 14 Diensterrfindungen	<u>22</u>	§ 2 Geltungsdauer	<u>54</u>
§ 14a Verbesserungsvorschläge	<u>23</u>	§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung	<u>55</u>
§ 14b Ausbildungskosten	<u>23</u>	Begriff der Dienstreise	<u>55</u>
§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Ver-		Bemessung der Reisedauer	<u>55</u>
wendungsgruppen	<u>23</u>	Fahrtvergütung	<u>55</u>
§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehäl-		Reiseaufwandsentschädigung	<u>55</u>
ter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	<u>24</u>	Sonstige Aufwendungen	<u>56</u>
§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	<u>25</u>	Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung .	<u>56</u>
§ 16a Ein- bzw Austritt	<u>25</u>		
§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane	<u>25</u>		
§ 18 Lehrlinge, Integrative Berufsausbildung ..	<u>25</u>		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Überstunden auf Dienstreisen	56	§ 3 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt	72
Reisen in das Ausland	56	§ 4 Geltungsbeginn	72
§ 4 Trennungskostenentschädigung	56	Kollektivvertrag 2024 – Ist-Abschluss (gilt nicht für Vbg)	
§ 5 Messsegelder	57	Artikel I	74
§ 6 Verwendungsgruppenschema	57	Artikel II Ist-Gehaltserhöhung	74
§ 7 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel	58	Artikel III Mindestgrundgehaltsordnung	74
Zusatz-Kollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen		Artikel IV Überstundenpauschalien	74
§ 1 Geltungsbereich	60	Artikel V Reisekosten und Aufwandsentschädigungen	75
§ 2 Auslandsdienstreisen	60	Artikel VI Mitarbeiter:innenprämie	75
§ 3 Reisevorbereitung	60	Artikel VII Ermächtigung zur betrieblichen Gewährung von Mitarbeiter:innenprämien gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988	75
§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen	60	Artikel VIII Rahmenrechtliche Änderungen	76
§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten	61	Artikel IX Wirksamkeitsbeginn	77
§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe	61	Gehaltsordnung 2024	78
§ 7 Aufwandsentschädigung	61	Kollektivvertrag 2024 – Ist-Abschluss (gültig für Vbg)	
§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit	62	Artikel I Geltungsbereich	79
§ 9 Familienheimfahrt	62	Artikel II Ist-Gehaltserhöhung	79
§ 10 Unfallversicherung	63	Artikel III Mindestgrundgehaltsordnung	79
§ 11 Tod naher Angehöriger	63	Artikel IV Überstundenpauschalien	79
§ 12 Erkrankungen und Unfälle	63	Artikel V Reisekosten und Aufwandsentschädigungen	80
§ 13 Höhere Gewalt	63	Artikel VI Mitarbeiter:innenprämie	80
§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung	64	Artikel VII Ermächtigung zur betrieblichen Gewährung von Mitarbeiter:innenprämien gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988	80
§ 15 Abtretung von Ansprüchen	64	Artikel VIII Rahmenrechtliche Änderungen	81
§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel	64	Artikel IX Wirksamkeitsbeginn	82
§ 17 Schlichtungsverfahren	64	Gehaltsordnung Vorarlberg 2024	83
§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	64	Zusatzinformation über vergangene Abschlüsse	
Zusatz-Kollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für PKW	66	Gehaltsordnungen 2023–2018 ohne Vorarlberg	84
Kollektivvertrag über Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe (gilt nicht für Vbg)		Gehaltsordnungen 2023–2018 Vorarlberg	89
§ 1 Geltungsbereich	69	Liste ab 2008 nicht mehr enthaltener Kollektivverträge	91
§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe	69		
§ 3 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt	70		
§ 4 Geltungsbeginn	70		
Kollektivvertrag über Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe (gilt für Vbg)			
§ 1 Geltungsbereich	71		
§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe	71		

Impressum: letzte Umschlagseite

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der **Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Geschäftsbereich Interessenvertretung**, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich*)

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitglieder der Textilindustrie, innerhalb des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiwirtschaft Vorarlbergs angehören;

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 34)

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. April 2024** 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 Industrie)

§ 4 Normalarbeitszeit*)

Gilt für alle Mitglieder der Textilindustrie, innerhalb des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiwirtschaft Vorarlbergs angehören.

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die männlichen Arbeiter über 18 Jahren 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 kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil zumindest 4 Stunden zu betragen hat.

(2a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird. Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4a nicht übersteigen bzw in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs 3 unberührt.

(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 Zeitaus-

gleich 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 oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden. Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Fall der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz 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.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die aufseiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb sind von den Bestimmungen des § 4 (3) ausgenommen.

(4) Durchrechenbare Normalarbeitszeit

1. Mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die in Abs 1 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschreitet. Solchen Vereinbarungen dürfen berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen. Bei der Verhandlung über diese Arbeitszeiteinteilung soll auf die Bereitstellung von Infrastruktureinrichtungen Bedacht genommen werden.

Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zusätzlich zu einer möglichen Mehrarbeit gemäß § 4a (wöchentlich 1,5 Stunden) für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wobei die Mehrarbeit gemäß § 4a in der Betriebs- bzw Einzelvereinbarung zu regeln und gesondert festzuhalten ist.

Mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl

*) Gilt ab 1. April 2005

auf 80 erweitert werden. Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.

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

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

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

5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (zB Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

6. Scheidet ein Arbeitnehmer während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung; diese entfällt bei unbeberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

7. Das im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlte Gehalt hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

8. Für ab dem 1. 4. 2006 beginnende Durchrechnungszeiträume gilt: Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitsalden im Ausmaß von bis zu 40 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

(Z 8 gilt ab 1. April 2006)

(5) Schichtarbeit

1. Bei Schichtarbeit ist mittels Schichtplan die Arbeitszeit so einzuteilen, dass die gesetzliche Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs 1 innerhalb des

Schichtturnus nicht überschritten wird. Eine Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit gemäß § 12 Abs 1 AZG auf 10 Stunden ist zulässig. In Betrieben mit Zwei- oder Dreischichtsystemen können die Bestimmungen des Abs 4, durchrechenbare Normalarbeitszeit, angewendet werden.

2. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Drei- oder Mehrschichtbetrieb die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs 1 innerhalb des Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 42 Stunden nicht überschreitet.

In Schichtsystemen mit mehr als 3 Schichten (teilkontinuierliche oder vollkontinuierliche Arbeitsweise) kann die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

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

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

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

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

4. Die Festlegung des Zeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen.

Dieser Zeitausgleich hat möglichst in ganzen Arbeitstagen zu erfolgen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, hat der Zeitausgleich vor Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

Bei Vorliegen betriebswichtiger Gründe kann der Zeitausgleich nur in den nächsten Durchrechnungszeitraum, längstens jedoch 13 Wochen, vorgetragen werden.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

(5a) Übergangsbestimmungen und Kündigungsbestimmungen zu Abs 4 und 5

a) Betriebliche Regelungen aufgrund der Bestimmungen § 4 Abs 4 und 5 betreffend „fünf zusätzliche Vollschichten an Samstagen“ des Kollektivvertrages über die Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit vom 14. 12. 1988 können ab 1. 9. 1997 nicht mehr vereinbart werden.

b) Betriebliche Regelungen aufgrund der Bestimmungen § 4 Abs 4 und 5 betreffend „fünf zusätzliche Vollschichten an Samstagen“ des Kollektivvertrages über die Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit vom 14.12. 1988, die vor dem 1.9. 1997 vereinbart wurden, bleiben bis zum Ablauf des vereinbarten Zeitraumes in Geltung.

§ 4 Abs 4 und 5 sowie § 4a könnten unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum 31.12. 1999 aufgekündigt werden.

Erfolgt keine Aufkündigung, gelten § 4 Abs 4 und 5 sowie § 4a als Bestandteil des Rahmenkollektivvertrages. Wird aufgekündigt, tritt das vor dem 1.9. 1997 geltende Recht wieder in Kraft.

Vereinbarungen, bei denen Durchrechnungszeiträume über das Ende der Kündigungsfrist hinausgehen, bleiben aufrecht.

(6) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(7) Regelungen im Sinne der Abs 3 bis 5 können für den gesamten Betrieb sowie Betriebsabteilungen bzw Tätigkeitsbereiche abgeschlossen werden.

(8) 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 neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

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

(10) Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Gilt für die Arbeiter eines Betriebes an diesen beiden Tagen nicht arbeitsfrei, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammen-

hanges mit den Arbeitern notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

(Abs 10 idF ab 1. April 2024)

(11) 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 (2) Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

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

(12) Soweit die Bezahlung und die Anrechnung der Pausen auf die Normalarbeitszeit nicht aufgrund zwingender gesetzlicher Vorschriften erfolgt, sind derartige Pausen im Verhältnis 1,5 : 5 auf die Arbeitszeitverkürzung anzurechnen.

Besteht vor dem 1. Jänner 1990 bereits eine kürzere Normalarbeitszeit als 40 Wochenstunden und beträgt somit die Verkürzung weniger als 1,5 Stunden, verringert sich die Anrechnungsmöglichkeit entsprechend.

§ 4a Mehrarbeit*)

Aus dem Kollektivvertrag über die Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit vom 14. Dezember 1988

Das Ausmaß der ab Jänner 1990 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Für diese Mehrarbeit gebührt ein **Zuschlag von 50 Prozent**. Die Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht 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. Arbeitszeiten, für die aufgrund des § 5 Abs 3, 5, 6, 7, 8 ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4a, sondern als Überstunde. Abweichend von § 5 Abs 3 liegt Mehrarbeit dann vor,

*) (gilt ab 1. September 1997)

wenn die Stunden nicht in die Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) fallen.

Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der

täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist. Mehrarbeit kann im **Einvernehmen** mit dem Arbeitnehmer auch durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 abgegolten werden.

§ 4b Nachtarbeit

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

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

(2) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den/die Angestellte (n) auf dessen/deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

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

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

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

(3) Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Angestellten, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

(4) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Angestellte, die Nachtarbeit leisten und die frei werdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

(5) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Angestellte, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem/der Angestellten allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

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

§ 4c Altersteilzeit*)

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMStG (beide in der Fassung BGBl I Nr 101/2000 bzw 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen

anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. 4. 2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1. 6. 2001 vereinbaren.

*) (gilt ab 1. April 2001, idF vom 1. Jänner 2008)

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1. 1. 2004 durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

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

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

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

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

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

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf

Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszus zahlen.

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs 3a AZG. Diese Regelung tritt mit 1. 1. 2008 in Kraft.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitguthaben entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Aus dem Kollektivvertrag über die Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit vom 14. Dez. 1988

(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 so

wie die Mehrarbeit gem § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gem § 4a 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.

(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 gem § 4a überschritten wird.

(2) Die **Überstundenvergütung** und die Grundlage für die Berechnung der **Überstundenzuschläge** für Sonn- und Feiertagsarbeit ist **1/143** des Monatsgehalts. 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 der **Normalarbeitsstunde** sowie der Vergütung für die **Mehrarbeit** gem § 4a ist dagegen 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 %.

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

(Dieser Absatz gilt ab 1. Jänner 2020)

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

(Absatz gilt ab 1. April 2019)

(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 Zu-

schlag von 100 %. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die Arbeiter 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 vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

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

Hinweis: Siehe Anmerkung 1, Seite 40

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gem § 4 Abs 10 zu entfallen hätte, gebührt an diesen beiden Tagen für jede – aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete – Arbeitsstunde bis 12 Uhr, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung und nach 12 Uhr ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung.

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gem § 4 Abs 10 zweiter Satz nach der für die Arbeiter geltenden Regelung richtet, gebührt an diesen beiden Tagen für jede, 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 ab 1. April 2024)

(8) Wird der Angestellte nach Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb usw) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten. Bestehen im Betrieb für die Arbeitnehmer für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

(gilt ab 1. April 2002)

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

(10) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, blei-

ben 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 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.*

** Auf bestehende Pauschalien ist bezüglich der Mehrarbeit (§ 4a) Art III Z 3 des Kollektivvertrages vom 14. 12. 1988 anzuwenden.*

(13) Überstundenentlohnung und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen **innen 4 Monaten** nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommen-

den Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.*

** (gilt ab 1. April 1996; gilt für Vorarlberg ab 1. April 2012)*

Durchführung der Arbeitszeitverkürzung Gehaltsausgleich

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt bzw das monatliche Lehrlingseinkommen bleiben zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

(2) In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltsbestandteile, 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 dies unter Berücksichtigung des § 4a auf Grund der vereinbarten Stunden und des neuen Teils gemäß § 5 (2) die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

Die letzten Absätze (1)–(3) sind „Sondertext“ über die per 1. 1. 1990 vereinbarte Arbeitszeitverkürzung.

§ 5a Verbrauch von Zeitguthaben

Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben fest, doch hat er bzw sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw sie mit einer Voran-

kündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw fünf Schichten einseitig festlegen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht verbrauchte Zeitguthaben ausbezahlt.

(§ 5a gilt ab 1. April 2019)

§ 5b Übermittlung der Deckungsrechnung bei Pauschalentgeltvereinbarung („All-In-Vertrag“)

Wurde mit dem Angestellten/der Angestellten eine Pauschalentgeltvereinbarung („All-In-Vertrag“) getroffen, bei der das Entgelt als Gesamtsumme ausgewiesen ist, aber neben dem Grundgehalt auch andere Entgeltsbestandteile mitumfasst sind, so kann der Angestellte/die Angestellte die Aushändigung der Deckungsrechnung (Überprüfung des Arbeitgebers, ob das Entgelt in seiner Gesamtsumme sämtliche umfass-

ten und erbrachten Leistungen abdeckt) für nicht verjährte Beobachtungszeiträume durch den Arbeitgeber verlangen. Der Arbeitgeber hat in Folge die Deckungsrechnung dem/der Angestellten innerhalb von 14 Tagen schriftlich oder elektronisch zu übermitteln.

§ 5b gilt ab 1. April 2022

§ 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 3 Tage
- i) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder eines Elternteils des/der eingetragenen Partner/in sowie der Großeltern. 1 Tag
- j) für das erstmalige Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A): die für die Ablegung der Prüfung notwendige Zeit.

*[Abs 1 lit h) idF ab 1. April 2007; lit j) gilt ab 1. April 2008]
[lit a), d) e) und i) idF ab 1. April 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 1. April 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 40

§ 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) Prüfungsvorbereitung*)

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

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

(Abs 3 idF ab 1. April 2008); letzter Absatz idF ab 1. April 2014)

(4) Studienfreizeit

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Hochschule bzw einer Fachhochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung ist ArbeitnehmerInnen auf ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. In Anspruch genommene Freistellungen gem Abs 3 sind auf diesen Anspruch anrechenbar.

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

(Abs 4 idF ab 1. April 2008)

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

§ 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.

(Abs 2 wiederverlautbart idF 1. April 2012)

(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 Zukunft 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 ArbeiterInnen dienstzeiten 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 Hinblick abgeschlossen werden.

§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)

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

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem § 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 für Karenzurlaube ab dem 1. 4. 2001. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31. 3. 2001 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Abweichend davon, gilt für alle übrigen im Abs 1 und 2 genannten Ansprüche: Elternkarenzen, die nach dem 1. 4. 2017 geendet haben, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche zur Gänze angerechnet.

(idF ab 1. April 2017)

(2) Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten auf die fünfjährige Dienstzeit gemäß § 23a Abs 3 AngG

(Voraussetzung für den Mutterschafts Austritt mit Abfertigungsanspruch) angerechnet (für Karenzurlaube, die ab dem 1. 4. 1998 beginnen).

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

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

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

(6) Die Abs (3) bis (5) gelten für Karenzen, die nach dem 31. 10. 2004 enden.

(Abs 3 bis 6 gelten ab 1. April 2004)

§ 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 Krankenentgeltanspru-

ches gemäß § 8 Abs 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

(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. 4. 2002 ausgesprochen werden.

(gilt ab 1. April 2002)

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

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter-Vorsorgegesetz), 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 Rah-

Ab 1. 4. 2022 sind bei Übernahme ins Angestelltenverhältnis für die Dauer des Krankenentgeltanspruches die Arbeitervordienstzeiten (nicht als Lehrling) anzurechnen.

(Letzter Satz gilt ab 1. 4. 2022)

menbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1. 7. 2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMVG unterliegen nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

(Letzter Absatz gilt ab 1. April 2004)

§ 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 40

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minder-

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

(Abs 5 idF ab 1. April 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

**) Dies gilt für Arbeitnehmer, die ab 1. 4. 2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMVG übertreten.*

unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw die eingetragene Partner-

schaft zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

(Abs 6 idF ab 1. April 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, 9a und 9b Abs 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

Hinweis: Siehe Anmerkung 4, Seite 40f

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite 22

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

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). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 16 gilt eine

so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.*)

(Fassung des Abs 2 gilt ab 1. 4. 1991 für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis nicht vor dem 31. 12. 1992 endet.)

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des im November 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

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite 22

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal im 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). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.*)

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehältes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hierbei 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. Monatsgehältes (Lehrlingseinkommens) gebührenden Lehrlingseinkommen, 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. Monatsgehältes 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. Monatsgehältes 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 des Novembergehältes (Fixums) unberührt.*

§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte (Berechnung des 13. und 14. Monatsgehältes Abfertigung bei Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung)

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des

§ 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) 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. Monatsgehältes 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 Aus-

zahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5 Jahren (bis 31. Oktober 1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusam-

menhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

(Berechnungsbeispiel siehe Anmerkung 5, Seite 41)

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Absatz 3 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Absatz 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. März 1998).

Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. März 1991.

Die Ausdehnung auf 5 Jahre im Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1990.

(4) Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

§ 12c Urlaubsentgelt

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuscheiden. Um die ausgeschiede-

nen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages (1. November 1981) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

PROTOKOLL

Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde)

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APStG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Son-

derzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

(gilt ab 1. September 1997)

§ 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 Landeskommission 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 31. März 1996 beginnen.

(gilt ab 1. April 1996)

§ 14 Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung 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 Aufforderung zu informieren.

(gilt ab 1. September 1997)

§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 19 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

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

Hinweis: Siehe Anmerkung 7, Seite 42

(2a) Praxiszeit:

Bei Angestellten, die noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet haben, kann in Verwendungsgruppe II während der ersten 6 Monate, in Verwendungsgruppe III und IV während der ersten 9 Monate durch Vereinbarung das Mindestgrundgehalt im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr um bis zu 5 % unterschritten werden. Diese Praxiszeit wird durch im Betrieb verbrachte Ausbildungszeiten oder im Rahmen einer Verwendung im Sinne des Angestelltengesetzes verkürzt.

(gilt ab 1. Juni 1998)

(3) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der Angestellte unter Anwendung der Umstufungsregel des § 15 Abs 11 in die VG II umgestuft. Erfolgt diese Umstufung nach Vollendung des 4. Verwendungsgruppenjahres in der VG I, bleibt der bisherige Vorrückungstichtag durch die Umstufung in die VG II unberührt.

In den Verwendungsgruppen II bis Va und M I bis M III, M IV sind 6 Gehaltsstufen (5 Biennien) vorgesehen, in Verwendungsgruppe VI 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

(gilt ab 1. Juni 1998)

Ab 1. Juni 1998 wird eine Verwendungsgruppe IVa und Va eingeführt.

(4) 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.

(5) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterInnen sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein Angestellter ab dem 1. 1. 1971 von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wurde bzw 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. 1. 1971 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

(6) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst 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.

(gilt ab 1. November 1999)

(6a) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze (4) und (9) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten (gilt für alle ab 1. 4. 2000 vorzunehmenden Einstufungen).

(gilt ab 1. April 2000)

(7) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl Nr 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl Nr 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. 1. 1992 nach Maßgabe des § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, BGBl Nr 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.

(8) Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gemäß §§ 15-15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG, die vor dem 1. April 2012 begonnen haben, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1. 10. 1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1. 4. 2001 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte. Karenzurlaube, die am 1. April 2012 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 16 Monaten je Kind als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, welche nach dem 1. 4. 2019 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten je Kind als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Karenzurlaube in Anspruch, werden dafür höchstens 22 Monate je Kind angerechnet. Für Karenzen die bis zum 31. 3. 2019 enden, werden höchstens 16 Monate je Kind und Karenzen, die bis zum 31. 3. 2012 enden höchstens zehn Monate insgesamt angerechnet. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

(Abs 8 idF 1. April 2019)

(9) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 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.

(gilt ab 1. Juni 1998)

(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.

Bei Angestellten, deren tatsächliches Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen das tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 der Kollektivvertragverträge vom 27. 2. 1981 bzw vom 3. 4. 1985 für Vorarlberg in der geltenden Fassung ab 1. 6. 1998 anzuwenden.

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 multiplizieren, 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

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 (gilt für Ein- bzw Austritte ab 1. 4. 2002).
(gilt ab 1. April 2002)

§ 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. Juni 2024 im

	I	II
1. Lehrjahr	€ 863,00	€ 1.059,00
2. Lehrjahr	€ 1.051,00	€ 1.396,00
3. Lehrjahr	€ 1.336,00	€ 1.724,00
4. Lehrjahr	€ 1.642,00	€ 1.987,00

** Gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist.*

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

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

b) Zeiten, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von zum Beispiel 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

(gilt ab 1. April 1995)

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 Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.

(Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 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 Be-

rufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenerersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten, bleibt der anteilige Fahrtkostenerersatz unverändert. Auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

(Letzter Absatz ab 1. April 2017)

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 des Lehrlingseinkommens 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 ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem

Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

3. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierte Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der 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. April 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.

[Abs e) gültig ab 1. April 2011]

§ 18a Praktikanten*)

1. Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs 2 lit. b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr (Tabelle I bzw II).

2. Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein

Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

3. Absolvierende von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

*) (idF ab 1. April 2019)

§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter (ausgenommen Vbg)

(In der ab 1. April 2001 geltenden Fassung; ergänzt durch den Zusatzkollektivvertrag vom 2. April 1985)

(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, administrative und technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Hilfs- und Servicekräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (zB MaschinschreiberInnen nach Konzept, WerkstättenschreiberInnen bzw LohnschreiberInnen, KopistInnen);
Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten);
Unqualifizierte Hilfskräfte im Labor.

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. Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres in I.

(Letzter Satz gilt ab 1. Mai 1997)

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

Schreibkräfte,
FakturistInnen mit einfacher Verrechnung,

TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk),

WerkstättenschreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand,

qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,

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

InkassantInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft,

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

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Technische ZeichnerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Krankenpflegehilfsdienste;

Qualifizierte Hilfskräfte im Labor und beim Musterzeichnen.

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:

ÜbersetzerInnen,

SekretärInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung, insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache,

Bürokräfte bzw SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),

Lohn- und GehaltsverrechnerInnen (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners/einer Lohnrechnerin hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Ab-

rechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt, durchführen),
TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,
Helpdesk-MitarbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,
KassierInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen oder solche, die einem Hauptkassier/einer Hauptkassierin unterstehen,
StatistikerInnen,
MagazineurInnen,
ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen),
RegistralurleiterInnen,
Programmiertätigkeiten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
VertreterInnen,
VerkäuferInnen im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,
Krankenpflegepersonal im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Technische ZeichnerInnen (HilfskonstrukteurInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
TeilkonstrukteurInnen,
TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
ArbeitsvorbereiterInnen,
Ablauf-(Termin-)KoordinatorInnen und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
ZeitnehmerInnen,
QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale;
Dessinateure, Musterzeichner, Skizzeure, Patroneure.

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, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel

ÜbersetzerInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,

SekretärInnen, die auch schwierige SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten selbstständig ausführen,
selbstständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen auch BilanzbuchhalterInnen),
selbstständige KassierInnen in Betrieben mit mehr als 50 DienstnehmerInnen,
HauptkassierInnen,
selbstständige EDV-SpezialistInnen (zB ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung),
NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
SachbearbeiterInnen im Versand (VersandleiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
VertreterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
selbstständige FilialeiterInnen,
HauptmagazineurInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

KonstrukteurInnen,
TechnikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
technische SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB technische Ein- und VerkäuferInnen, Helpdesk-MitarbeiterInnen),
selbstständige ArbeitsvorbereiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
selbstständige Ablauf-(Termin-)PlanerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
selbstständige Vor- und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
EntwicklungstechnikerInnen,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Controller und RevisorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
AuditorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale;
Dessinateure, die auch entwerfen, Musterzeichner, die auch entwerfen, Skizzeure, die auch entwerfen, oder Angestellte, denen Musterzeichner, Dessinateure, Skizzeure oder Patroneure der Verwendungsgruppe III unterstellt sind.

Verwendungsgruppe IVa

(gilt ab 1. Juni 1998)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennntnisse 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:

BilanzbuchhalterInnen,
StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,
LeiterInnen des Personalbüros,
EinkäuferInnen, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,
Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie,
selbstständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung,
SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,
Betriebsärzte/Betriebsärztinnen,
DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

leitende KonstrukteurInnen,
SachbearbeiterInnen für besondere Entwicklungsaufgaben,

VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen,
technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
LeiterInnen des Controllings im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale;
Entwerfer (verantwortlich für Musterzeichner).

Verwendungsgruppe Va

(gilt ab 1. Juni 1998)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI ausüben.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

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

Zum Beispiel:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,
Betriebsleiter
Chefingenieure
Chefkonstruktoren
leitende Chemiker
LeiterInnen der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

} in Großbetrieben (siehe § 19 Abs 2, Seite [27](#))

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.

1. Werkmeisterkurse im In- und Ausland, die einen den Bestimmungen des § 19, Abs 2 entsprechenden Wissensstand vermitteln, gelten als Fachschule im Sinne der Meistergruppe M II.
2. Meister ohne Fachschulausbildung, die die Qualifikation eines Meisters in M II mit Fachschule aufweisen und ihre Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz ausüben, der üblicherweise von einem Meister mit Fachschulausbildung eingenommen wird, sind in M II mit Fachschule einzustufen.

Verwendungsgruppe M III Obermeister

§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter (gültig für Vbg)*)

(In der ab 1. April 2001 geltenden Fassung; ergänzt durch den Zusatzkollektivvertrag vom 3. April 1985)

(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, administrative und technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Hilfs- und Servicekräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (zB MaschinschreiberInnen nach Konzept, WerkstättenschreiberInnen bzw LohnschreiberInnen, KopistInnen);
Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten);

Unqualifizierte Hilfskräfte im Labor.

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.
**Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollen-
dung des 6. Verwendungsgruppenjahres in I.**

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

Schreibkräfte,

FakturistInnen mit einfacher Verrechnung,

TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk),

WerkstättenschreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand,

qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,

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

InkassantInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft,

*) (gilt ab 1. April 2001)

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

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Technische ZeichnerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Krankenpflegehilfsdienste,
Qualifizierte Hilfskräfte im Labor und beim Musterzeichnen.

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:

ÜbersetzerInnen,
SekretärInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung, insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache,
Bürokräfte bzw. SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
Lohn- und GehaltsverrechnerInnen (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners/einer Lohnrechnerin hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlungsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt, durchführen),
TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,
Helpdesk-MitarbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,
KassierInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen oder solche, die einem Hauptkassier/einer Hauptkassierin unterstehen,
StatistikerInnen,
MagazineurInnen,
ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen),
RegistralurleiterInnen,
Programmiertätigkeiten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
VertreterInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,
Krankenpflegepersonal im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Technische ZeichnerInnen (HilfskonstrukteurInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
TeilkonstrukteurInnen,
TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
ArbeitsvorbereiterInnen,
Ablauf-(Termin-)KordinatorInnen und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
ZeitnehmerInnen,
QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Dessinateure, Musterzeichner, Skizzeure, Patroneure,
Zeichner der Fotogravur.

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, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,
SekretärInnen, die auch schwierige SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten selbstständig ausführen,
selbstständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen auch BilanzbuchhalterInnen),
selbstständige KassierInnen in Betrieben mit mehr als 50 DienstnehmerInnen,
HauptkassierInnen,
selbstständige EDV-SpezialistInnen (zB ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung),
NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
SachbearbeiterInnen im Versand (VersandleiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
VertreterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Ver-

kauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
selbstständige FilialleiterInnen, HauptmagazineurInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

KonstrukteurInnen,
TechnikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
technische SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB technische Ein- und VerkäuferInnen, Helpdesk-MitarbeiterInnen),
selbstständige ArbeitsvorbereiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
selbstständige Ablauf-(Termin-)PlanerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
selbstständige Vor- und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
EntwicklungstechnikerInnen,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Controller und RevisorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
AuditorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Dessinateure, die auch entwerfen, Musterzeichner, die auch entwerfen, Skizzeure, die auch entwerfen oder Angestellte, denen Musterzeichner, Dessinateure, Skizzeure oder Patroneure der Verwendungsgruppe III unterstellt sind.

Verwendungsgruppe IVa

(gilt ab 1. Juni 1998)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten. Anmerkung: Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennntnisse 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:

BilanzbuchhalterInnen,
StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,
LeiterInnen des Personalbüros,
EinkäuferInnen, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,
Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern,
EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie,
selbstständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung,
SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,
Betriebsärzte/Betriebsärztinnen,
DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

leitende KonstrukteurInnen,
SachbearbeiterInnen für besondere Entwicklungsaufgaben,
VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen,
technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
LeiterInnen des Controllings im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Musterschöpfer.

Verwendungsgruppe Va

(gilt ab 1. Juni 1998)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI verrichten. Anmerkung: Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

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

Zum Beispiel:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,
Verantwortliche für die Kollektion,

Betriebsleiter

Chefingenieure

Chefkonstruktoren

leitende Chemiker

} in Großbetrieben (siehe
§ 19 Abs 2, Seite [30](#))

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

Gruppe Meister

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.

(Meistergruppenschema laut Kollektivvertrag vom 9. April 1953)

§ 19a Telearbeit*)

Hinweis: Siehe Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit, Seite 46f

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines (einer) Angestellten in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen,

die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist. Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Insofern keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.

§ 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

*) (gilt ab 1. April 1999)

§ 22 Fachverbandsverhandlungen

(1) Um den in den einzelnen Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Wirtschaftsbereiche berechtigt, unter der Führung der Bundessparte Industrie und des Geschäftsbereiches Interessenvertretung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 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 Monatsgehälter der Gruppe „Meister“.

f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

(2) Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit d) und e) genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sparte Industrie der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Vorarlberg beziehungsweise deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs 6 letzter Satz – für den Anspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

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

11. a) Der Zusatzkollektivvertrag vom 2. April 1985 (in der jeweils gültigen Fassung) und der für Vorarlberg geltende Zusatzkollektivvertrag vom

15. April 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen und Interpretation der Verwendungsgruppen.

b) Der Kollektivvertrag vom 1. Oktober 1985 betreffend voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise.

14. Der Zusatzkollektivvertrag vom 5. November 1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, sowie die entsprechenden Zusatzkollektivverträge.

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

BILDUNGSKARENZ

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen.

Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

(gilt ab 1. April 2000)

Wien, am 19. Oktober 1998

**Sektion Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

AUS- UND WEITERBILDUNG

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu Aus- und Weiterbildung für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

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

hug gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

Wien, am 10. März 2004

**Fachverband
der Textilindustrie Österreichs**

**Sparte Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh**

PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN (ALL-IN-VEREINBARUNGEN)

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen)

(1) Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-In-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

(2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und

geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über das Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

(4) Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Wien, 8. April 2013

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

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh**

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER SOZIALPARTNER ZU ÜBERLASSENEN ARBEITSKRÄFTEN:

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

sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.

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

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).

§ 7 Abs 3: Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag. 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.

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 Ziffer 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen beziehungsweise Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Ziffer 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine ent-

sprechende 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 5 ZU § 12a ABS 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses: 16 Jahre
davon Vollzeit:..... 14 Jahre
Teilzeit: 2 Jahre
Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: 38,5 Stunden
Teilzeitbeschäftigung: 20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsgehalt: € 726,73

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsanspruches:
6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5 %
2 Jahre = 12,5 %
3. Übertragung der Anteile nach Pkt 2 auf die Anzahl Abfertigungsmonate nach Pkt 1:
87,5 % = 5,25 Monatsentgelte
12,5 % = 0,75 Monatsentgelte
4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:

€ 726,73 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5
= € 1.398,95 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 1.632,11
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
€ 726,73 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 847,85

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Pkt 3:
€ 1.632,11 x 5,25
+ € 847,85 x 0,75
= € 9.204,47

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (zB Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen.

Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Pkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.398,95) abzuziehen.

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 2

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 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2, Seite [45](#)) 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.

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 Mindestgehalt beträgt €

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau (Arbeitnehmer)
wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19 des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:
.....
.....

Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:.....
.....

Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

- d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:
.....
.....

4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

.....
.....
Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

.....
.....

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....
.....

6. Haftung:

Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:

.....

.....

ANMERKUNGEN: Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIENSTJUBILÄEN

Es ist seit jeher üblich, Angestellte, die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Werbegeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. 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

(Stand 1. April 2012)

Sektion Industrie
der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

ANHANG I

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie
ERWEITERTE ÖFFNUNGSZEITEN – LADENSCHLUSS

Gültig ab 1. 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 Uhr und 21.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr 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.

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

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr 70 %
b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
c) am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 %
der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

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

a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr 70 %
b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %

c) am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 % des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) beste-

hen 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 einer 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 einzel-

nen 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 2004** in Kraft.

Wien, am 4. November 2004

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

betreffend voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Textilindustrie Österreichs
einerseits und dem

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

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie Österreichs.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragschließenden 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 Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) anzuwenden ist.

ARTIKEL II VOLL- UND TEILKONTINUIERLICHE ARBEITSWEISE

1. Vollkontinuierliche Arbeitsweise

Bei Einführung von werktags und sonntags durchlaufender Arbeitsweise ist mit dem Betriebsrat unter Mitwirkung der Kollektivvertragspartner, insbesondere unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

2. Teilkontinuierliche Arbeitsweise

Schichtsysteme mit mehr als drei Schichten können im Wege einer Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Bei Nichteinigung sind die Kollektivvertragspartner beizuziehen.

ARTIKEL III ÄNDERUNG DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES

§ 9b (1) und § 15 (8a): siehe aktuelle Fassung des RKV, Seiten [17](#), [24](#)

ARTIKEL IV GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 1985 in Kraft.

Wien, am 1. Oktober 1985

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

Unterzeichnungsprotokoll

zum Kollektivvertrag für Angestellte der Textilindustrie vom 1. 10. 1985, betr. Artikel II, voll- und teilkontinuierliche Arbeitsweise

Die vertragschließenden Organisationen haben in folgenden Punkten Einvernehmen erzielt:

1. Vollkontinuierliche Arbeitsweise

a) Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100 %. Für die Samstag-nachmittagschicht wird ein 15 %iger Zuschlag vereinbart. Dieser 15 %ige Zuschlag kommt insoweit nicht zur Anwendung, als andere gleichwertige Regelungen, insbesondere in Form von Zuschlägen bzw. erhöhten Zuschlägen, für andere Schichten bestehen.

b) Interpretation zu Art II (1) betreffend vollkontinuierliche Arbeitsweise:

Die Vertragspartner stimmen überein, dass unter dem Ausdruck "Mitwirkung,, nicht "Zustimmung,, zu verstehen ist.

2. Vollkontinuierliche Arbeitsweise und Schichtsysteme mit mehr als 3 Schichten

Diese Schichtsysteme können gegenüber dem derzeitigen Zustand mit einer Arbeitszeitverkürzung für die Dauer der Beschäftigung in diesem Schichtsystem verbunden sein. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gilt die Zuschlagsregelung unter Punkt 1. a) 1. Satz.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass Betriebsvereinbarungen, die zu einer Arbeitszeitverkürzung führen, den teilweisen oder vollen Gehaltsausgleich zu regeln haben. Gehaltsausgleich kann auch so gewährt werden, dass in der Betriebsvereinbarung teilweise oder zur Gänze gegenüber dem Kollektivvertrag erhöhte Schichtzuschläge gewährt werden. Es wird festgestellt, dass derartige zusätzliche Schichtzu-

schläge bzw. sonstige Ausgleichszulagen auf einen im Zuge einer generellen Arbeitszeitverkürzung allenfalls eintretenden Gehaltsausgleich anzurechnen sind.

Eine Regelung über das Ausmaß und die Lage der Pausen im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist vorzusehen.

3. An nachstehenden Tagen wird kein Schichtbetrieb begonnen, jedoch am Vortag begonnene Schichten werden am Feiertag zu Ende geführt, sofern Betriebsvereinbarungen nicht andere gleichwertige Regelungen vorsehen (zB Schichtbeginn am Feiertag um 21 Uhr oder 22 Uhr nach vorangegangener 24-stündiger Feiertagsruhe).

- 1. Jänner
- Ostersonntag, Ostermontag
- 1. Mai
- Pfingstsonntag, Pfingstmontag
- 25. und 26. Dezember

4. Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als der vorliegende Kollektivvertrag, bleiben aufrecht.

5. Die Vertragspartner vereinbaren, iS der Grundsätze dieses Protokolls im Falle von unterschiedlichen Auffassungen der betrieblichen Partner in Richtung einer Einigung einzuwirken.

6. Dieses Unterzeichnungsprotokoll tritt mit **1. 10. 1985** in Kraft.

Wien, am 1. Oktober 1985

ZUSATZ-KOLLEKTIVVERTRÄGE

für Angestellte der Textilindustrie Österreichs Ergänzend zum Rahmen-Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie

Aufgrund des § 22 des Rahmen-Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) wird zwischen dem

Fachverband der Textilindustrie Österreichs
bzw
der Fachgruppe der Textilindustrie Vorarlbergs
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe,
andererseits der nachstehende

ZUSATZ-KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatz-Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie Österreichs.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragschließenden 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 Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) anzuwenden ist.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatz-Kollektivvertrag tritt am **1. April 1985** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis zum **1. Juni 2024** eingearbeitet.).

(2) Der Zusatz-Kollektivvertrag 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 Zusatz-Kollektivvertrages über die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung (§ 3, Abs 5 und 6), der Trennungsentschädigung (§ 4, Abs 4), der Messegelder (§ 5, Abs 1) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatz-Kollektivvertrages geführt werden.

§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

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

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

Ebenso finden die Abs (5) bis (11) keine Anwendung auf Angestellte, die ihren Dienort nicht nur vorübergehend verlassen, ausgenommen bei Baustellen- und Montagetätigkeit. In diesen Fällen können Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigungen, Fahrtkostenvergütungen und Wegzeitvergütungen durch Betriebsvereinbarung im Sinn des § 68 Abs 4 Z 5 EStG geregelt werden.

(Letzter Absatz gilt ab 1. April 2011)

Begriff der Dienstreise

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienort verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Arbeitgebers auszuführen.

(1. Satz idF ab 1. April 2011)

Dienort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt.

(2. Satz gilt ab 1. April 2012 für Ö; Vbg ab 1. April 1985)

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

Bemessung der Reisedauer

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

Fahrtvergütung

(4) Angestellte der Verwendungsgruppe I–III, M I und M II (Vbg: M I–M IV) erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 250 km Entfernung die Eisenbahn-Fahrtkosten II. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 250 km oder bei angeordneten Nacht-

fahrten die Eisenbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus ersetzt.

Angestellte der Verwendungsgruppe IV–VI und M III (Vbg: M V und M VI) erhalten einheitlich die Eisenbahn-Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus erstattet.

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

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

Reiseaufwandsentschädigung

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

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) €
	€	€	
I bis VI, alle Meistergruppen	64,22	23,32	87,54

(Stand 1. April 2016 bzw 1. Juni 2024)

(6) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden, oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigelegt, entfällt das Nachtgeld.

Bei Fahrten im Schlafwagen oder bei kostenlos beigelegtem Quartier wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu € 2,18 erstattet. Bei aufeinander folgenden Nächtigungen im gleichen kostenlos beigelegten Quartier gebührt der Betrag von € 2,18 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,73, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,63. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen kostenlos beigelegten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,18, für jede weitere

Nächtigung ein Betrag von € 0,73 höchstens jedoch € 3,63, zu erstatten.

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

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

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

Sonstige Aufwendungen

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

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers fällt, gebührt für jede solche begonne-

ne – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde ein **Siebel** der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

(2. Satz gilt für Vbg ab 1. April 2012)

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 3, Abs (4) dritter Satz vor, dann gebührt die obige Vergütung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Abs (10) gilt in dieser Fassung für nach dem 31. 3. 2001 angetretene Dienstreisen.

(gilt ab 1. April 2001)

Überstunden auf Dienstreisen

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

Reisen in das Ausland

(12) Die Entschädigungen für Auslandsreisen werden jeweils vor Antritt der Reise besonders vereinbart.

(siehe ZKV über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen vom 17. März 1998, Seite 60)

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

§ 4 Trennungskostenentschädigung

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

(2) Anspruchsberechtigt sind Angestellte, die mit ihrem Ehegatten/ihrer Ehegattin, dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkinder) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haushalt leben und die Mittel hiezu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen.

(1. Satz idF ab 1. April 2011)

Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für männliche

Angestellte, die mit einer Lebensgefährtin mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt lebten.

(3) Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem Angestellten die tägliche Heimfahrt vom neuen Dienstort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann.

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für Angestellte aller Verwendungsgruppen und Meistergruppen € 27,01.

(Stand 1. Juni 2024)

Wird ein angemessenes Quartier vom Arbeitgeber unentgeltlich beigestellt, so verringern sich die Sätze um 25 %. Für die ersten zwei Wochen nach erfolgter Versetzung gebührt statt obiger Sätze die Reiseaufwandsentschädigung.

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

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

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

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

- a) wenn dem Angestellten eine geeignete, seinen Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hiervon angeboten wird, dass ihm die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;

b) wenn der Angestellte während mehr als drei Monaten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war;

c) wenn die sonstigen, nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nötigen Voraussetzungen zur Zahlung der Trennungskostenentschädigung nicht mehr gegeben sind.

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

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

§ 5 Messegelder

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld). Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für Angestellte aller Verwendungsgruppen und Meistergruppen € 29,74.

(Stand 1. Juni 2024)

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

(3) Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) gesondert zu vergüten.

(4) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 3.

§ 6 Verwendungsgruppenschema

Siehe Rahmenkollektivvertrag § 19, ab Seite 27 ff.
Gilt nicht für Vbg.

(1) Zur Interpretation des Rahmen-Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) wird das Verwendungsgruppenschema durch nachstehend angeführte Angestelltenkategorien ergänzt:

Verwendungsgruppe I:

Unqualifizierte Hilfskräfte im Labor.

Verwendungsgruppe II:

Qualifizierte Hilfskräfte im Labor und beim Musterzeichnen.

Verwendungsgruppe III:

Dessinateure, Musterzeichner, Skizzeure, Patroneure;
Vbg: Zeichner der Fotogravur.

Verwendungsgruppe IV:

Dessinateure, die auch entwerfen, Musterzeichner, die auch entwerfen, Skizzeure, die auch entwerfen, oder Angestellte, denen Musterzeichner, Dessinateure, Skizzeure oder Patroneure der Verwendungsgruppe III unterstellt sind.

Verwendungsgruppe V:

Ö: Entwerfer (verantwortlich für Musterzeichner); Vbg: Musterschöpfer.

Nur für Vbg: Verwendungsgruppe VI:

Verantwortliche für die Kollektion.

(2) Meistergruppe M II (gilt nicht für Vbg):

1. Werkmeisterkurse im In- und Ausland, die einen den Bestimmungen des § 19, Abs 2, entsprechenden Wissensstand vermitteln, gelten als Fachschule im Sinne der Meistergruppe M II.

2. Meister ohne Fachschulausbildung, die die Qualifikation eines Meisters in M II mit Fachschule aufweisen und ihre Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz ausüben, der üblicherweise von einem Meister mit Fachschulausbildung eingenommen wird, sind in M II mit Fachschule einzustufen.

§ 7 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatz-Kollektivvertrages sind die Fachverbands-Verhandlungen im Sinne des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) nicht erschöpft und können weitere Zusatz-Verhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatz-Kollektivvertrages geführt werden.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes (zB § 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.

Wien, 2. April 1985

FACHVERBAND DER TEXTILINDUSTRIE ÖSTERREICHS	
Der Vorsteher: Theodor Hladik	Der Geschäftsführer: Dr. Helmut Huber
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Der Vorsitzende: Alfred Dallinger	Der Zentralsekretär: Helmut Braun
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Der Vorsitzende: Erwin Reichhardt	Der leitende Sektionssekretär: Mag. Heinz Vogler
Der Sekretär: Raimund Löffelmann	

Feldkirch, 3. April 1985

KAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT FÜR VORARLBERG FACHGRUPPE DER TEXTILINDUSTRIE	
Der Vorsteher Dipl.-Ing. Günter Rhomberg	Der Sekretär Dr. Hans Korbel
FACHGRUPPE DER STICKEREIINDUSTRIE	
Der Vorsteher Komm.-Rat Anton Fend	Der Sekretär Dwv. Julius Lerchenmüller
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Der Vorsitzende Alfred Dallinger	Der Zentralsekretär Helmut Braun
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Der Vorsitzende Erwin Reichhardt	Der leitende Sektionssekretär Mag. Heinz Vogler
Der Sekretär Raimund Löffelmann	
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN LANDESLEITUNG VORARLBERG	
Der Landesvorsitzende Walter Sutter	Der Landesfachgruppenvorsitzende Edmund Inama
Der Landessekretär Ivo Psenner	

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Auslandsdienstreisen

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Textilindustrie Österreichs
einerseits und dem

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

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie; 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 Privatan-

gestellten, 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 Auslandsdienstreisen

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

rübergehend 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 Unterkunftsbezahlung 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 Unterkunftsanzusatzkosten 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 IVa und M V gebührt das Tag- und Nachtgeld der Gebührenstufe 2b, für

die Verwendungsgruppen V bis VI und M VI jenes der Gebührenstufe 3.

Die Absätze 2 und 3 gelten in der obigen Fassung für Dienstreisen, die ab 1. 6. 2001 angetreten werden.

(3) Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11. 2001 sowie in die Schweiz und Liechtenstein gebühren Tages- und Nächtigunggelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1. April 2015 beginnen.

(Abs 3 gilt ab 1. 4. 2015; der frühere Abs 3 wird zu Abs 2a)

(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 durchfahren wird bzw in dem sich der/die Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs 2 bzw 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

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

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem/der 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 Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw die sonstigen Aufwendungen nicht vom/von der Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen.

Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 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 jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie zB Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Klei-

derreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

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

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

§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche 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 Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes 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 an-

schließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden 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 nichtkonsumierte 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 Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem/der 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.

(§ 11 idF ab 1. April 2011)

§ 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 Angehörigen – 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.

(§ 13 idF ab 1. April 2011)

§ 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 auszubehaltenden 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 1998** in Kraft und gilt für jene Auslandsdienstreisen, die nach dem 30. Juni 1998 angetreten werden.
(In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis zum 1. April 2015 eingearbeitet.)

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 17. März 1998

FACHVERBAND DER TEXTILINDUSTRIE ÖSTERREICHS

Vorsteher
Dr. Peter Pfneisl

Geschäftsführer
Dr. F. Peter Schinzel

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 Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Textilindustrie Österreichs
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 Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiindustrie Vorarlbergs angehören; 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/r Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihres 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 (ab 1. 4. 2003):

bis 15.000 km	0,356
über 15.000 km	0,334

Diese Staffelung gilt für ab 1. 4. 2003 gefahrene Kilometer.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1. 4. 2006 wie folgt:

bis 15.000	0,376
über 15.000	0,354

Diese Staffelung gilt für ab 1. 4. 2006 gefahrene Kilometer.

Die Höhe beträgt jedoch ab 1. April 2010 bis einschließlich 31. Dezember 2010 (lt BGBl I, 153/2009 vom 30. 12. 2009):

bis 15.000	0,420
über 15.000	0,395

Diese Sätze gelten auch über den 31. 12. 2010 hinaus, sofern die Reisegebührenvorschrift weiterhin ein Kilometergeld von 42 Cent vorsieht und entsprechend der darin vorgesehenen Geltungsdauer.

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometeruntergrenzen.

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 Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versiche-

zung, 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 (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) 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 werden. 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 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 Betriebsvereinbarungen 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 Zukunft 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. 4. 1999 in Kraft. Die ab 1. 1. 1999 gefahrenen Kilometer sind für das Jahr 1999 auf die Kilometerstaffel gem § 2 Abs 3 anzurechnen.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer

dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 17. März 1999

FACHVERBAND DER TEXTILINDUSTRIE ÖSTERREICHS	
Vorsteher	Geschäftsführer
Dr. Peter Pfneisl	Dr. F. Peter Schinzel
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND	
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Vorsitzender	Zentralsekretär
Hans Sallmutter	Wolfgang Katzian
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND	
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Vorsitzender	Leitender Sektionssekretär
Ing. Martin Krassnitzer	Ing. Walter Laichmann
Sekretär	
Romana Wolfram-Banar	

KOLLEKTIVVERTRAG*)

über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe (gilt nicht für Vbg)

abgeschlossen zwischen der
Fachverband der Textilindustrie Österreichs
einerseits und dem

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

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer mit Ausnahme Vorarlbergs;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie.

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 dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennial-Sprung zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennial-Sprung ist der betragsmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufen, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(gilt ab 1. April 2001)

(2) Von der Anwendung des Absatz 1 sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9a des Rahmenkollektivvertrages.

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 % ausgenommen werden (siehe Sonderregelungen im Artikel V Z 5 und 6 des Kollektivvertrages vom 28. 10. 1997 – in dieser Ausgabe nicht mehr abgedruckt). Im Kalenderjahr 1998 können von der Anzahl jener Angestellten für die eine Zeitvorrückung bis zum 31. Mai 1998 anfällt 10 %, für die Angestellten für die eine Zeit-

vorrückung ab 1. Juni 1998 anfällt, 5 % ausgenommen werden.

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in zwei Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. Anstelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden. Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs 1 festgelegt werden. Vor dem 1. Juni 1998 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegte, über Abs 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennial-Sprung aufgrund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

*) In der ab 1. April 2001 geltenden Fassung.

§ 3 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere oder nächstniedrigere Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt das nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt die betragsmäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

(gilt ab 1. April 2001)

(2) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums, so wird der Beginn des ersten Bienniums in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(3) Anstelle der Regelung des Abs 3 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat be-

steht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums ein* aliquoter Biennalsprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs 2 festgelegten Gehalt.

** 90 % gültig ab 1. 1. 1986, 100 % gültig ab 1. 1. 1988*

(4) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28. 10. 1997 aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

§ 4 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt für die ab dem 1. Oktober 1984 eintretenden Zeitvorrückungen bzw Umreihungen in Kraft.

Wien, am 3. April 1985

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

KOLLEKTIVVERTRAG*)

über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe (gilt für Vbg)

abgeschlossen zwischen der

Kammer der gewerblichen
Wirtschaft für Vorarlberg,
Fachgruppe Textilindustrie,

einerseits

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe,

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

räumlich: für das Bundesland Vorarlberg;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Fachgruppe Textilindustrie;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

tivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennal-Sprung zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennal-Sprung ist der betragsmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufen, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(gilt ab 1. April 2001)

(2) Angestellte bis zum vollendeten dritten Dienstjahr als Angestellte im Unternehmen sowie Provisionsvertreter sind von der Anwendung des Abs 1 ausgenommen. Weiters sind Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9a des Rahmenkollektivvertrages.

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 10 % ausgenommen werden.

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in zwei Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. Anstelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden.

Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können weitere Ausnahmen von Abs 1 festgelegt werden.

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennal-Sprung aufgrund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

*) In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis zum 1. April 2008 eingearbeitet.

§ 3 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere oder nächstniedrigere Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt das nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt die betragsmäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

(gilt ab 1. April 2001)

(2) Ergänzend zu § 15 Abs 11 2. Satz des Rahmenkollektivvertrages darf jedoch eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre unter der Bedingung erfolgen, dass die schillingmäßige Überzahlung nicht geringer wird. Andernfalls dürfen höchstens die dem nächstniedrigeren Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe entsprechenden Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

(3) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums, so wird der Beginn des ersten Bienniums in der neuen

Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(4) Anstelle der Regelung des Abs 3 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums ein aliquoter Biennialsprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs 2 festgelegten Gehaltes.

ab 1. 1. 1986: 90 %, ab 1. 1. 1988: 100 %

(5) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich des Abs 2 oder der Abs 3, 4 bleiben aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

§ 4 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt für die ab dem 1. Oktober 1984 eintretenden Zeitvorrückungen bzw Umreihungen in Kraft.

Feldkirch, 3. April 1985

KAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT FÜR VORARLBERG
FACHGRUPPE DER TEXTILINDUSTRIE

Der Vorsteher	Der Sekretär
Dipl.-Ing. Günter Rhomberg	Dr. Hans Korbel

FACHGRUPPE DER STICKEREIINDUSTRIE

Der Vorsteher	Der Sekretär
Komm.-Rat Anton Fend	Dvw. Julius Lerchenmüller

FACHGRUPPE DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Der Vorsteher	Der Sekretär
Ing. Harald Bohle	Dr. Hans Korbel

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende	Der Zentralsekretär
Alfred Dallinger	Helmut Braun

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende	Der leitende Sektionssekretär
Erwin Reichhardt	Mag. Heinz Vogler

Der Sekretär

Raimund Löffelmann

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
LANDESLEITUNG VORARLBERG

Der Landesvorsitzende	Der Landesfachgruppenvorsitzende
Walter Sutter	Edmund Inama

Der Landessekretär

Ivo Psenner

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
**FACHVERBAND DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH-
UND LEDERINDUSTRIE,**
Berufsgruppe Textilindustrie
einerseits und dem

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh,
andererseits.

ARTIKEL I

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme Vorarlbergs

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Textilindustrie, innerhalb des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiwirtschaft Vorarlbergs angehören; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband oder einer anderen Berufsgruppe angehören, ist in Zweifelsfällen die

Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden oder Berufsgruppen und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich 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.

ARTIKEL II IST-GEHALTSERHÖHUNG

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung 1. Juni 2024 um 6,55 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das März-Gehalt 2024.

(2) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei ProvisionsbezieherInnen, Prämien, Sachbezüge usw bleiben unverändert.

ARTIKEL III MINDESTGRUNDGEHALTSORDNUNG

(1) Die ab 1. Juni 2024 geltenden Mindestgrundgehälter und Lehrlingseinkommenssätze ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

(2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung gemäß Art II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Ge-

halt dem neuen, ab 1. Juni 2024 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des/der Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

ARTIKEL IV ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt

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

ARTIKEL V REISEKOSTEN UND AUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN

Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

Dieser Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Textilindustrie Österreichs (ausgenommen Vorarlberg) vom 2. April 1985, gültig ab 1. April 1985 wird mit Wirksamkeit vom 1. 6. 2024 wie folgt abgeändert:

1. Im § 3 Abs (5) wird für das Taggeld von € 60,27 auf € 64,22 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 83,59 auf € 87,54 erhöht.

2. Im § 4 Abs (4) wird die Trennungskostenentschädigung von € 25,35 auf € 27,01 erhöht.

3. Die im § 5 (1) enthaltenen Messegelder werden wie folgt geändert:

Für Angestellte aller Verwendungsgruppen und Meistergruppen wird das Messegeld von € 27,91 auf € 29,74 erhöht.

ARTIKEL VI MITARBEITER:INNENPRÄMIE

(1) Angestellte deren Dienstverhältnis vor dem 1. 4. 2024 begründet wurde und am 1. 4. 2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 300 Euro zu erhalten. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine entsprechende Aliquotierung im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit. Lehrlinge deren Lehrverhältnis vor dem 1. 4. 2024 begründet wurde und am 1. 4. 2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbei-

terprämie gem § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 200 Euro zu erhalten.

(2) Die Auszahlung kann in zwei gleichen Teilbeträgen erfolgen. Der erste Teil der Auszahlung hat spätestens mit der Abrechnung Juni zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 30. 9. 2024 erstreckt werden kann. Der zweite Teilbetrag hat mit der Abrechnung September 2024 zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 31. 12. 2024 erstreckt werden kann.

ARTIKEL VII ERMÄCHTIGUNG ZUR BETRIEBLICHEN GEWÄHRUNG VON MITARBEITER:INNENPRÄMIEN GEMÄSS § 124B Z 447 LIT A ESTG 1988

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

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

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

(4) Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Diffe-

renzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.
- Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem § 2 Abs 1 EFZG (idF

BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

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

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

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

keitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31. 12. 2024 fällig.

(8) Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1. 1. 2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

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

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

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

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

ARTIKEL VIII RAHMENRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

31. 12. arbeitsfrei

§ 4 (10) lautet neu:

(10) Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Gilt für die Arbeiter eines Betriebes an diesen beiden Tagen nicht arbeitsfrei, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhangs mit den Arbeitern notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

§ 5 (7) lautet neu:

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gem § 4 Abs 10 zu entfallen hätte, gebührt an diesen beiden Tagen für jede – aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen ge-

leistete – Arbeitsstunde bis 12 Uhr, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung und nach 12 Uhr ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung.

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gem § 4 Abs 10 zweiter Satz nach der für die Arbeiter geltenden Regelung richtet, gebührt an diesen beiden Tagen für jede, 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.

ARTIKEL IX WIRKSAMKEITSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2024 in Kraft.

Wien, 8. Mai 2024

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

Obmann:

Ing. Manfred Kern

Geschäftsführer:

Mag. Eva Maria Strasser

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

Die Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Die Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Der Bundesgeschäftsführer:

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Thomas Schwab

Wirtschaftsbereichssekretär:

Mag. Albert Steinhauser

Gehaltsordnung Textilindustrie 2024 (ohne Vorarlberg)

gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 für alle
Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der

Textilindustrie Österreichs
ausgenommen die Firmen in Vorarlberg.

gültig ab 1. 6. 2024

KV-Gehälter + 7,1 %

IST-Gehälter + 6,55 %

Lehrlingseinkommen + 7,1 %

in €

Verwendungs- gruppe:	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.937,24	2.112,85	2.639,78	3.390,51	3.729,24	4.398,26	4.837,93	6.292,57	2.570,28	3.126,13	3.284,49	3.584,51
n. 2 VGJ	2.023,18	2.199,75	2.763,90	3.553,49	3.908,63	4.612,50	5.073,72	6.812,57	2.650,07	3.262,74	3.411,65	3.757,50
n. 4 VGJ	2.109,12	2.286,65	2.888,02	3.716,47	4.088,02	4.826,74	5.309,51	7.332,57	2.729,86	3.399,35	3.538,81	3.930,49
n. 6 VGJ		2.373,55	3.012,14	3.879,45	4.267,41	5.040,98	5.545,30	7.852,57	2.809,65	3.535,96	3.665,97	4.103,48
n. 8 VGJ		2.460,45	3.136,26	4.042,43	4.446,80	5.255,22	5.781,09	8.372,57	2.889,44	3.672,57	3.793,13	4.276,47
n. 10 VGJ		2.547,35	3.260,38	4.205,41	4.626,19	5.469,46	6.016,88	8.892,57	2.969,23	3.809,18	3.920,29	4.449,46
Bie.	85,94	86,90	124,12	162,98	179,39	214,24	235,79	520,00	79,79	136,61	127,16	172,99

Lehrlingseinkommen gültig ab 1. 6. 2024

	I	II
1. Lehrjahr	€ 863,00	€ 1.059,00
2. Lehrjahr	€ 1.051,00	€ 1.396,00
3. Lehrjahr	€ 1.336,00	€ 1.724,00
4. Lehrjahr	€ 1.642,00	€ 1.987,00

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

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der
Wirtschaftskammer Vorarlberg,
Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie
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 der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiwirtschaft Vorarlbergs angehören

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

ARTIKEL II IST-GEHALTSERHÖHUNG

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung 1. Juni 2024 um 6,55 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das März-Gehalt 2024.

(2) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei ProvisionsbezieherInnen, Prämien, Sachbezüge usw bleiben unverändert.

ARTIKEL III MINDESTGRUNDGEHALTSORDNUNG

(1) Die ab 1. Juni 2024 geltenden Mindestgrundgehälter und Lehrlingseinkommenssätze ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

(2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung gemäß Art II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Ge-

halt dem neuen, ab 1. Juni 2024 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des/der Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

ARTIKEL IV ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt

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

ARTIKEL V REISEKOSTEN UND AUFWANDENTSCHÄDIGUNGEN

Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

Dieser Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Textilindustrie Österreichs (ausgenommen Vorarlberg) vom 2. April 1985, gültig ab 1. April 1985 wird mit Wirksamkeit vom 1. 6. 2024 wie folgt abgeändert:

1. Im § 3 Abs (5) wird für das Taggeld von € 60,27 auf € 64,22 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 83,59 auf € 87,54 erhöht.

2. Im § 4 Abs (4) wird die Trennungskostenentschädigung von € 25,35 auf € 27,01 erhöht.

3. Die im § 5 (1) enthaltenen Messegelder werden wie folgt geändert:

Für Angestellte aller Verwendungsgruppen und Meistergruppen wird das Messegeld von € 27,91 auf € 29,74 erhöht.

ARTIKEL VI MITARBEITER:INNENPRÄMIE

(1) Angestellte deren Dienstverhältnis vor dem 1. 4. 2024 begründet wurde und am 1. 4. 2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 300 Euro zu erhalten. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine entsprechende Aliquotierung im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit. Lehrlinge deren Lehrverhältnis vor dem 1. 4. 2024 begründet wurde und am 1. 4. 2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbei-

terprämie gem § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 200 Euro zu erhalten.

(2) Die Auszahlung kann in zwei gleichen Teilbeträgen erfolgen. Der erste Teil der Auszahlung hat spätestens mit der Abrechnung Juni zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 30. 9. 2024 erstreckt werden kann. Der zweite Teilbetrag hat mit der Abrechnung September 2024 zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 31. 12. 2024 erstreckt werden kann.

ARTIKEL VII ERMÄCHTIGUNG ZUR BETRIEBLICHEN GEWÄHRUNG VON MITARBEITER:INNENPRÄMIEN GEMÄSS § 124B Z 447 LIT A ESTG 1988

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

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

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

(4) Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Diffe-

renzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.
- Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem § 2 Abs 1 EFZG (idF

BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

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

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

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

keitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31. 12. 2024 fällig.

(8) Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1. 1. 2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

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

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

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

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

ARTIKEL VIII RAHMENRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

31. 12. arbeitsfrei

§ 4 (10) lautet neu:

(10) Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Gilt für die Arbeiter eines Betriebes an diesen beiden Tagen nicht arbeitsfrei, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhangs mit den Arbeitern notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

§ 5 (7) lautet neu:

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gem § 4 Abs 10 zu entfallen hätte, gebührt an diesen beiden Tagen für jede – aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen ge-

leistete – Arbeitsstunde bis 12 Uhr, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung und nach 12 Uhr ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung.

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gem § 4 Abs 10 zweiter Satz nach der für die Arbeiter geltenden Regelung richtet, gebührt an diesen beiden Tagen für jede, 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.

ARTIKEL IX WIRKSAMKEITSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2024 in Kraft.

Wien, 8. Mai 2024

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

Obmann

Geschäftsführer

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva Maria Strasser

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

Die Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende

Der Bundesgeschäftsführer

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Thomas Schwab

Mag Albert Steinhauser

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Region Vorarlberg

Vorsitzender

Geschäftsführer

Friedrich Dietrich

Marcel Gilly

Gehaltsordnung Textilindustrie (Vorarlberg) 2024

für die Angestellten in der Vorarlberger Textilindustrie

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

gültig ab 1. 6. 2024

KV-Gehälter + 7,1 %

IST-Gehälter + 6,55 %

Lehrlingseinkommen + 7,1 %

in €

VWGr	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	1.933,89	2.233,22	2.756,88	3.578,61	3.936,48	4.776,20	5.254,33	6.626,41	2.689,82	2.997,06	3.352,51	3.520,84	3.781,96	4.239,95
n. 2 VGJ	2.014,63	2.315,10	2.856,53	3.706,17	4.076,74	4.945,04	5.439,91	7.144,25	2.754,54	3.067,39	3.432,74	3.600,24	3.867,67	4.336,45
n. 4 VGJ	2.095,37	2.396,98	2.956,18	3.833,73	4.217,00	5.113,88	5.625,49	7.662,09	2.819,26	3.137,72	3.512,97	3.679,64	3.953,38	4.432,95
n. 6 VGJ		2.478,86	3.055,83	3.961,29	4.357,26	5.282,72	5.811,07	8.179,93	2.883,98	3.208,05	3.593,20	3.759,04	4.039,09	4.529,45
n. 8 VGJ		2.560,74	3.155,48	4.088,85	4.497,52	5.451,56	5.996,65	8.697,77	2.948,70	3.278,38	3.673,43	3.838,44	4.124,80	4.625,95
n. 10 VGJ		2.642,62	3.255,13	4.216,41	4.637,78	5.620,40	6.182,23	9.215,61	3.013,42	3.348,71	3.753,66	3.917,84	4.210,51	4.722,45
Bie.	80,74	81,88	99,65	127,56	140,26	168,84	185,58	517,84	64,72	70,33	80,23	79,40	85,71	96,50

Lehrlingseinkommen gültig ab 1. 6. 2024

	I	II
1. Lehrjahr	€ 863,00	€ 1.059,00
2. Lehrjahr	€ 1.051,00	€ 1.396,00
3. Lehrjahr	€ 1.336,00	€ 1.724,00
4. Lehrjahr	€ 1.642,00	€ 1.987,00

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

ZUSATZINFORMATION

Um Ihnen die Kontrolle vergangener Kollektivvertragserhöhungen bzw Ihrer Mindestgrundgehaltsansprü-

che zu erleichtern, sind in dieser Zusatzinformation die Abschlüsse der letzten Jahre enthalten.

FRÜHERE GEHALTSABSCHLÜSSE (OHNE VORARLBERG)

Gehaltsordnung Textilindustrie 2023 (ohne Vorarlberg)

gültig ab 1. 4. 2023

KV-Gehälter und Biennien: VG I bis IVa & M I, II + 9,8%; VG V, Va & M III + 9,6%; VG VI + 9,5%

IST-Gehälter: VG I bis IVa & M I, II + 9,75%; VG V, Va & M III + 9,6%; VG VI + 9,5%

Lehrlingseinkommen + 9,8%

in €

Verwendungs- gruppe:	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.808,81	1.972,78	2.464,78	3.165,74	3.482,02	4.106,69	4.517,21	5.875,42	2.399,89	2.918,89	3.066,75	3.346,88
n. 2 VGJ	1.808,81	2.053,92	2.580,67	3.317,92	3.649,52	4.306,73	4.737,37	6.360,95	2.474,39	3.046,44	3.185,48	3.508,40
n. 4 VGJ	1.889,05	2.135,06	2.696,56	3.470,10	3.817,02	4.506,77	4.957,53	6.846,48	2.548,89	3.173,99	3.304,21	3.669,92
n. 6 VGJ		2.216,20	2.812,45	3.622,28	3.984,52	4.706,81	5.177,69	7.332,01	2.623,39	3.301,54	3.422,94	3.831,44
n. 8 VGJ		2.297,34	2.928,34	3.774,46	4.152,02	4.906,85	5.397,85	7.817,54	2.697,89	3.429,09	3.541,67	3.992,96
n. 10 VGJ		2.378,48	3.044,23	3.926,64	4.319,52	5.106,89	5.618,01		2.772,39	3.556,64	3.660,40	4.154,48
Bie.	80,24	81,14	115,89	152,18	167,50	200,04	220,16	485,53	74,50	127,55	118,73	161,52

Lehrlingseinkommen gültig ab 1. 4. 2023

	I	II
1. Lehrjahr	€ 805,00	€ 988,00
2. Lehrjahr	€ 981,00	€ 1.303,00
3. Lehrjahr	€ 1.247,00	€ 1.609,00
4. Lehrjahr	€ 1.533,00	€ 1.855,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie 2022 (ohne Vorarlberg)

gültig ab 1. 4. 2022

Ist-Erhöhung + 4,2 %

KV-Gehälter und Biennien + 4,5 %

Lehrlingseinkommen + 4,5 %

in €

Verwendungs- gruppe:										M II	M II	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o. F.	m. F.	M III
1. + 2. VGJ	1.647,37	1.796,70	2.244,79	2.883,19	3.171,24	3.746,98	4.121,54	5.365,68	2.185,69	2.658,37	2.793,03	3.053,72
n. 2 VGJ	1.647,37	1.870,60	2.350,34	3.021,79	3.323,79	3.929,50	4.322,42	5.809,09	2.253,54	2.774,54	2.901,16	3.201,09
n. 4 VGJ	1.720,45	1.944,50	2.455,89	3.160,39	3.476,34	4.112,02	4.523,30	6.252,50	2.321,39	2.890,71	3.009,29	3.348,46
n. 6 VGJ		2.018,40	2.561,44	3.298,99	3.628,89	4.294,54	4.724,18	6.695,91	2.389,24	3.006,88	3.117,42	3.495,83
n. 8 VGJ		2.092,30	2.666,99	3.437,59	3.781,44	4.477,06	4.925,06	7.139,32	2.457,09	3.123,05	3.225,55	3.643,20
n. 10 VGJ		2.166,20	2.772,54	3.576,19	3.933,99	4.659,58	5.125,94		2.524,94	3.239,22	3.333,68	3.790,57
Bie.	73,08	73,90	105,55	138,60	152,55	182,52	200,88	443,41	67,85	116,17	108,13	147,37

Lehrlingseinkommen gültig ab 1. 4. 2022

	I	II
1. Lehrjahr	€ 733,00	€ 899,00
2. Lehrjahr	€ 893,00	€ 1.186,00
3. Lehrjahr	€ 1.135,00	€ 1.465,00
4. Lehrjahr	€ 1.396,00	€ 1.689,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie 2021 (ohne Vorarlberg)

gültig ab 1. 4. 2021

Ist-Erhöhung um 1,75 %

KV-Gehälter und Biennien um 2 %

Lehrlingseinkommen: + 2 %

in €

Verwendungs- gruppe:										M II	M II	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o. F.	m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.576,43	1.719,33	2.148,12	2.759,03	3.034,68	3.585,63	3.944,06	5.134,62	2.091,57	2.543,89	2.672,76	2.922,22
n. 2 VGJ	1.576,43	1.790,05	2.249,12	2.891,66	3.180,66	3.760,29	4.136,29	5.558,94	2.156,50	2.655,06	2.776,23	3.063,24
n. 4 VGJ	1.646,36	1.860,77	2.350,12	3.024,29	3.326,64	3.934,95	4.328,52	5.983,26	2.221,43	2.766,23	2.879,70	3.204,26
n. 6 VGJ		1.931,49	2.451,12	3.156,92	3.472,62	4.109,61	4.520,75	6.407,58	2.286,36	2.877,40	2.983,17	3.345,28
n. 8 VGJ		2.002,21	2.552,12	3.289,55	3.618,60	4.284,27	4.712,98	6.831,90	2.351,29	2.988,57	3.086,64	3.486,30
n. 10 VGJ		2.072,93	2.653,12	3.422,18	3.764,58	4.458,93	4.905,21		2.416,22	3.099,74	3.190,11	3.627,32
Bie.	69,93	70,72	101,00	132,63	145,98	174,66	192,23	424,32	64,93	111,17	103,47	141,02

Lehrlingseinkommen gültig ab 1. 4. 2021

	I	II
1. Lehrjahr	€ 701,00	€ 860,00
2. Lehrjahr	€ 854,00	€ 1.134,00
3. Lehrjahr	€ 1.086,00	€ 1.401,00
4. Lehrjahr	€ 1.335,00	€ 1.616,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie 2020 (ohne Vorarlberg)

gültig ab 1. 6. 2020

Ist-Erhöhung, KV-Gehälter und Biennien um 1,6 %

Lehrlingsentschädigungen: + 1,6 %

in €

Verwendungs- gruppe:										M II	M II	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o. F.	m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.545,52	1.685,62	2.106,00	2.704,93	2.975,18	3.515,32	3.866,73	5.033,94	2.050,56	2.494,01	2.620,35	2.864,92
n. 2 VGJ	1.545,52	1.754,95	2.205,01	2.834,95	3.118,30	3.686,56	4.055,19	5.449,94	2.114,22	2.602,99	2.721,78	3.003,16
n. 4 VGJ	1.614,08	1.824,28	2.304,03	2.964,98	3.261,43	3.857,79	4.243,65	5.865,94	2.177,89	2.711,98	2.823,22	3.141,41
n. 6 VGJ		1.893,61	2.403,05	3.095,01	3.404,55	4.029,03	4.432,11	6.281,94	2.241,55	2.820,96	2.924,66	3.279,66
n. 8 VGJ		1.962,94	2.502,07	3.225,04	3.547,68	4.200,27	4.620,56	6.697,94	2.305,21	2.929,95	3.026,10	3.417,91
n. 10 VGJ		2.032,27	2.601,09	3.355,07	3.690,80	4.371,50	4.809,02		2.368,87	3.038,94	3.127,53	3.556,15
Bie.	68,56	69,33	99,02	130,03	143,12	171,24	188,46	416,00	63,66	108,99	101,44	138,25

Lehrlingsentschädigung gültig ab 1. 6. 2020

	I	II
1. Lehrjahr	€ 687,00	€ 843,00
2. Lehrjahr	€ 837,00	€ 1.111,00
3. Lehrjahr	€ 1.064,00	€ 1.373,00
4. Lehrjahr	€ 1.308,00	€ 1.584,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie 2019 (ohne Vorarlberg)

gültig ab 1. 4. 2019

Ist-Erhöhung, KV-Gehälter und Biennien:

in der VG I bis IV, IVa um 3,0 %, in der VG V, Va und VI um 2,6 %, in der VG M I und M II um 3,0 % und in der VG M III um 2,6 %

Lehrlingsentschädigungen: + € 50,-

in €

Verwendungs- gruppe:										M II	M II	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o. F.	m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.521,18	1.659,07	2.072,83	2.662,33	2.928,32	3.459,96	3.805,84	4.954,66	2.018,26	2.454,73	2.579,08	2.819,80
n. 2 VGJ	1.521,18	1.727,31	2.170,29	2.790,31	3.069,19	3.628,50	3.991,33	5.364,11	2.080,92	2.562,00	2.678,92	2.955,87
n. 4 VGJ	1.588,66	1.795,55	2.267,75	2.918,29	3.210,06	3.797,04	4.176,82	5.773,56	2.143,58	2.669,27	2.778,76	3.091,94
n. 6 VGJ		1.863,79	2.365,21	3.046,27	3.350,93	3.965,58	4.362,31	6.183,01	2.206,24	2.776,54	2.878,60	3.228,01
n. 8 VGJ		1.932,03	2.462,67	3.174,25	3.491,80	4.134,12	4.547,80	6.592,46	2.268,90	2.883,81	2.978,44	3.364,08
n. 10 VGJ		2.000,27	2.560,13	3.302,23	3.632,67	4.302,66	4.733,29		2.331,56	2.991,08	3.078,28	3.500,15
Bie.	67,48	68,24	97,46	127,98	140,87	168,54	185,49	409,45	62,66	107,27	99,84	136,07

Lehrlingsentschädigung gültig ab 1. 4. 2019

	I	II
1. Lehrjahr	676,00	829,00
2. Lehrjahr	823,00	1.093,00
3. Lehrjahr	1.047,00	1.351,00
4. Lehrjahr	1.287,00	1.559,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie 2018 (ohne Vorarlberg)

gültig ab 1. 4. 2018

Ist-Erhöhung, KV-Gehälter und Biennien: + 2,3%

Lehrlingsentschädigungen: + 1,9 %

in €

Verwendungs- gruppe:										M II	M II	
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o. F.	m. F.	M III
1.+2. VGJ	1.476,87	1.610,74	2.012,45	2.584,78	2.843,02	3.372,28	3.709,39	4.829,10	1.959,47	2.383,23	2.503,96	2.748,34
n. 2 VGJ	1.476,87	1.676,99	2.107,07	2.709,02	2.979,79	3.536,54	3.890,18	5.228,17	2.020,30	2.487,36	2.600,89	2.880,95
n. 4 VGJ	1.542,37	1.743,24	2.201,69	2.833,26	3.116,55	3.700,79	4.070,96	5.627,24	2.081,12	2.591,49	2.697,82	3.013,56
n. 6 VGJ		1.809,49	2.296,30	2.957,51	3.253,32	3.865,04	4.251,75	6.026,31	2.141,95	2.695,62	2.794,75	3.146,17
n. 8 VGJ		1.875,74	2.390,92	3.081,75	3.390,06	4.029,30	4.432,55	6.425,39	2.202,78	2.799,75	2.891,68	3.278,78
n. 10 VGJ		1.941,99	2.485,54	3.205,99	3.526,85	4.193,55	4.613,32		2.263,61	2.903,88	2.988,61	3.411,39
Bie.	65,51	66,25	94,62	124,25	136,76	164,26	180,78	399,07	60,83	104,14	96,93	132,62

Lehrlingsentschädigung gültig ab 1. 4. 2018

	I	II
1. Lehrjahr	626,00	779,00
2. Lehrjahr	773,00	1.043,00
3. Lehrjahr	997,00	1.301,00
4. Lehrjahr	1.237,00	1.509,00

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

FRÜHERE GEHALTSABSCHLÜSSE (VORARLBERG)

Gehaltsordnung Textilindustrie (Vorarlberg) 2023

gültig ab 1. 4. 2023

KV-Gehälter und Biennien: VG I bis IVa & M I bis IV + 9,8 %; VG V, Va & M V, VI + 9,6 %; VG VI + 9,5 %

IST-Gehälter: VG I bis IVa & M I bis M IV + 9,75 %; VG V, Va & M V, VI + 9,6 %; VG VI + 9,5 %

Lehrlingseinkommen + 9,8 %

in €

VWGr	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	1.805,69	2.085,17	2.574,12	3.341,37	3.675,52	4.459,57	4.906,00	6.187,12	2.511,50	2.798,38	3.130,26	3.287,43	3.531,24	3.958,87
n. 2 VGJ	1.881,08	2.161,62	2.667,16	3.460,47	3.806,48	4.617,22	5.079,28	6.670,63	2.571,93	2.864,05	3.205,17	3.361,57	3.611,27	4.048,97
n. 4 VGJ	1.956,47	2.238,07	2.760,20	3.579,57	3.937,44	4.774,87	5.252,56	7.154,14	2.632,36	2.929,72	3.280,08	3.435,71	3.691,30	4.139,07
n. 6 VGJ		2.314,52	2.853,24	3.698,67	4.068,40	4.932,52	5.425,84	7.637,65	2.692,79	2.995,39	3.354,99	3.509,85	3.771,33	4.229,17
n. 8 VGJ		2.390,97	2.946,28	3.817,77	4.199,36	5.090,17	5.599,12	8.121,16	2.753,22	3.061,06	3.429,90	3.583,99	3.851,36	4.319,27
n. 10 VGJ		2.467,42	3.039,32	3.936,87	4.330,32	5.247,82	5.772,40		2.813,65	3.126,73	3.504,81	3.658,13	3.931,39	4.409,37
Bie.	75,39	76,45	93,04	119,10	130,96	157,65	173,28	483,51	60,43	65,67	74,91	74,14	80,03	90,10

Lehrlingseinkommen gültig ab 1. 4. 2023

	I	II
1. Lehrjahr	€ 805,00	€ 988,00
2. Lehrjahr	€ 981,00	€ 1.303,00
3. Lehrjahr	€ 1.247,00	€ 1.609,00
4. Lehrjahr	€ 1.533,00	€ 1.855,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie (Vorarlberg) 2022

gültig ab 1. 4. 2022

Ist-Erhöhung + 4,2 %

KV-Gehälter und Biennien + 4,5 %

Lehrlingseinkommen + 4,5 %

in €

VWGr	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1. + 2. VGJ	1.644,53	1.899,06	2.344,37	3.043,14	3.347,47	4.068,95	4.476,28	5.650,34	2.287,34	2.548,62	2.850,87	2.994,02	3.221,93	3.612,11
n. 2 VGJ	1.713,19	1.968,69	2.429,11	3.151,61	3.466,74	4.212,79	4.634,38	6.091,90	2.342,38	2.608,43	2.919,09	3.061,54	3.294,95	3.694,32
n. 4 VGJ	1.781,85	2.038,32	2.513,85	3.260,08	3.586,01	4.356,63	4.792,48	6.533,46	2.397,42	2.668,24	2.987,31	3.129,06	3.367,97	3.776,53
n. 6 VGJ		2.107,95	2.598,59	3.368,55	3.705,28	4.500,47	4.950,58	6.975,02	2.452,46	2.728,05	3.055,53	3.196,58	3.440,99	3.858,74
n. 8 VGJ		2.177,58	2.683,33	3.477,02	3.824,55	4.644,31	5.108,68	7.416,58	2.507,50	2.787,86	3.123,75	3.264,10	3.514,01	3.940,95
n. 10 VGJ		2.247,21	2.768,07	3.585,49	3.943,82	4.788,15	5.266,78		2.562,54	2.847,67	3.191,97	3.331,62	3.587,03	4.023,16
Bie.	68,66	69,63	84,74	108,47	119,27	143,84	158,10	441,56	55,04	59,81	68,22	67,52	73,02	82,21

Lehrlingseinkommen gültig ab 1. 4. 2022

	I	II
1. Lehrjahr	€ 733,00	€ 899,00
2. Lehrjahr	€ 893,00	€ 1.186,00
3. Lehrjahr	€ 1.135,00	€ 1.465,00
4. Lehrjahr	€ 1.396,00	€ 1.689,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie (Vorarlberg) 2021

gültig ab 1. 4. 2021

Ist-Erhöhung um 1,75 %
KV-Gehälter und Biennien um 2 %

Lehrlingseinkommen: + 2 %

in €

VWGr	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	1.573,71	1.817,28	2.243,42	2.912,10	3.203,32	3.893,73	4.283,52	5.407,02	2.188,84	2.438,87	2.728,11	2.865,09	3.083,19	3.456,56
n. 2 VGJ	1.639,41	1.883,91	2.324,51	3.015,90	3.317,45	4.031,38	4.434,81	5.829,57	2.241,51	2.496,10	2.793,39	2.929,70	3.153,07	3.535,23
n. 4 VGJ	1.705,11	1.950,54	2.405,60	3.119,70	3.431,58	4.169,03	4.586,10	6.252,12	2.294,18	2.553,33	2.858,67	2.994,31	3.222,95	3.613,90
n. 6 VGJ		2.017,17	2.486,69	3.223,50	3.545,71	4.306,68	4.737,39	6.674,67	2.346,85	2.610,56	2.923,95	3.058,92	3.292,83	3.692,57
n. 8 VGJ		2.083,80	2.567,78	3.327,30	3.659,84	4.444,33	4.888,68	7.097,22	2.399,52	2.667,79	2.989,23	3.123,53	3.362,71	3.771,24
n. 10 VGJ		2.150,43	2.648,87	3.431,10	3.773,97	4.581,98	5.039,97		2.452,19	2.725,02	3.054,51	3.188,14	3.432,59	3.849,91
Bie.	65,70	66,63	81,09	103,80	114,13	137,65	151,29	422,55	52,67	57,23	65,28	64,61	69,88	78,67

Lehrlingseinkommen gültig ab 1. 4. 2021

	I	II
1. Lehrjahr	€ 701,00	€ 860,00
2. Lehrjahr	€ 854,00	€ 1.134,00
3. Lehrjahr	€ 1.086,00	€ 1.401,00
4. Lehrjahr	€ 1.335,00	€ 1.616,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie (Vorarlberg) 2020

gültig ab 1. 6. 2020

Ist-Erhöhung, KV-Gehälter und Biennien um 1,6 %

Lehrlingsentschädigungen: 1,6 %

in €

VWGr	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	1.542,85	1.781,65	2.199,43	2.855,00	3.140,51	3.817,38	4.199,53	5.301,00	2.145,92	2.391,05	2.674,62	2.808,91	3.022,74	3.388,78
n. 2 VGJ	1.607,26	1.846,97	2.278,93	2.956,76	3.252,40	3.952,32	4.347,85	5.715,26	2.197,56	2.447,16	2.738,62	2.872,25	3.091,25	3.465,91
n. 4 VGJ	1.671,68	1.912,28	2.358,43	3.058,53	3.364,29	4.087,27	4.496,17	6.129,53	2.249,21	2.503,28	2.802,62	2.935,59	3.159,76	3.543,05
n. 6 VGJ		1.977,60	2.437,93	3.160,29	3.476,18	4.222,21	4.644,48	6.543,79	2.300,85	2.559,39	2.866,61	2.998,93	3.228,27	3.620,18
n. 8 VGJ		2.042,92	2.517,43	3.262,05	3.588,08	4.357,16	4.792,80	6.958,06	2.352,49	2.615,50	2.930,61	3.062,26	3.296,78	3.697,32
n. 10 VGJ		2.108,24	2.596,94	3.363,81	3.699,97	4.492,10	4.941,11		2.404,14	2.671,62	2.994,61	3.125,60	3.365,29	3.774,45
Bie.	64,41	65,32	79,50	101,76	111,89	134,95	148,32	414,26	51,64	56,11	64,00	63,34	68,51	77,13

Lehrlingsentschädigung gültig ab 1. 6. 2020

	I	II
1. Lehrjahr	€ 687,00	€ 843,00
2. Lehrjahr	€ 837,00	€ 1.111,00
3. Lehrjahr	€ 1.064,00	€ 1.373,00
4. Lehrjahr	€ 1.308,00	€ 1.584,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie (Vorarlberg) 2019

gültig ab 1. 4. 2019

Ist-Erhöhung, KV-Gehälter und Biennien:

in der VG I bis IV, IVa um 3,0 %, in der VG V, Va und VI um 2,6 %, in der VG M I, M II, M III und M IV um 3,0 %, und in der VG M V und M VI um 2,6 %

Lehrlingsentschädigungen: + € 50,-

in €

VWGr	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	1.518,55	1.753,59	2.164,79	2.810,04	3.091,05	3.757,26	4.133,40	5.217,52	2.112,12	2.353,39	2.632,50	2.764,68	2.975,14	3.335,41
n. 2 VGJ	1.581,95	1.817,88	2.243,04	2.910,20	3.201,18	3.890,08	4.279,38	5.625,26	2.162,95	2.408,62	2.695,49	2.827,02	3.042,57	3.411,33
n. 4 VGJ	1.645,35	1.882,17	2.321,29	3.010,36	3.311,31	4.022,90	4.425,36	6.033,00	2.213,78	2.463,85	2.758,48	2.889,36	3.110,00	3.487,25
n. 6 VGJ		1.946,46	2.399,54	3.110,52	3.421,44	4.155,72	4.571,34	6.440,74	2.264,61	2.519,08	2.821,47	2.951,70	3.177,43	3.563,17
n. 8 VGJ		2.010,75	2.477,79	3.210,68	3.531,57	4.288,54	4.717,32	6.848,48	2.315,44	2.574,31	2.884,46	3.014,04	3.244,86	3.639,09
n. 10 VGJ		2.075,04	2.556,04	3.310,84	3.641,70	4.421,36	4.863,30		2.366,27	2.629,54	2.947,45	3.076,38	3.312,29	3.715,01
Bie.	63,40	64,29	78,25	100,16	110,13	132,82	145,98	407,74	50,83	55,23	62,99	62,34	67,43	75,92

Lehrlingsentschädigung gültig ab 1. 4. 2019

	I	II
1. Lehrjahr	676,00	829,00
2. Lehrjahr	823,00	1.093,00
3. Lehrjahr	1.047,00	1.351,00
4. Lehrjahr	1.287,00	1.559,00

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

Gehaltsordnung Textilindustrie (Vorarlberg) 2018

gültig ab 1. 4. 2018

Ist-Erhöhung, KV-Gehälter und Biennien: + 2,3%

Lehrlingsentschädigungen: + 1,9 %

in €

VWGr	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV	M V	M VI
1.+2. VGJ	1.474,32	1.702,51	2.101,73	2.728,19	3.001,01	3.662,04	4.028,65	5.085,30	2.050,60	2.284,84	2.555,82	2.684,15	2.899,74	3.250,88
n. 2 VGJ	1.535,87	1.764,92	2.177,70	2.825,43	3.107,92	3.791,48	4.170,93	5.482,69	2.099,94	2.338,46	2.616,96	2.744,66	2.965,46	3.324,87
n. 4 VGJ	1.597,41	1.827,32	2.253,66	2.922,66	3.214,83	3.920,92	4.313,21	5.880,09	2.149,28	2.392,08	2.678,11	2.805,17	3.031,17	3.398,85
n. 6 VGJ		1.889,72	2.329,63	3.019,90	3.321,75	4.050,36	4.455,49	6.277,48	2.198,62	2.445,69	2.739,25	2.865,68	3.096,89	3.472,83
n. 8 VGJ		1.952,12	2.405,60	3.117,14	3.428,66	4.179,80	4.597,77	6.674,88	2.247,96	2.499,31	2.800,40	2.926,19	3.162,61	3.546,82
n. 10 VGJ		2.014,53	2.481,57	3.214,37	3.535,57	4.309,24	4.740,06		2.297,29	2.552,92	2.861,54	2.986,70	3.228,33	3.620,80
Bie.	61,55	62,41	75,97	97,24	106,92	129,45	142,28	397,40	49,34	53,62	61,15	60,52	65,72	73,99

Lehrlingsentschädigung gültig ab 1. 4. 2018

	I	II
1. Lehrjahr	626,00	779,00
2. Lehrjahr	773,00	1.043,00
3. Lehrjahr	997,00	1.301,00
4. Lehrjahr	1.237,00	1.509,00

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

AB 2008 NICHT MEHR ENTHALTENE KOLLEKTIVVERTRÄGE

Folgende Kollektivverträge sind ab der Ausgabe 2008 nicht mehr enthalten, weil sie inhaltlich eingearbeitet oder aufgrund einer einmaligen, lange zurück liegenden Umstellung nicht mehr aktuell sind:

- Kollektivvertrag über die Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit vom 14. Dezember 1988, gültig ab 1. Jänner 1990
- Kollektivvertrag vom 9. April 1953 für Meister aller Mitgliedsfirmen der Textil-, Stickerei-, und Bekleidungsindustrie Vorarlbergs
- Kollektivvertrag über eine Regelung von Gehaltsbestimmungen aufgrund der Änderungen des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Textilindustrie ab 1. 6. 1998 sowie über eine Abänderung des Kollektivvertrages betreffend Zeitvorrückung vom 3. 4. 1985 in der geltenden Fassung vom 28. Oktober 1997, gültig ab 1. Juni 1998
- Kollektivvertrag über ein Änderung des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Textilindustrie über eine Regelung von Gehaltsbestimmungen sowie über eine Abänderung des Kollektivvertrages betreffend Zeitvorrückung vom 27. 2. 1981 in der geltenden Fassung vom 28. Oktober 1997, gültig ab 1. Juni 1998

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: 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

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) 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

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

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
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

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.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

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

E-Mail: 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 - E-Mail: service@gpa.at