

KOLLEKTIVVERTRAG

Industrielle Wäschereien

Juli 2020

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

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

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

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

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Textil-, Bekleidungs-, Schuh-
und Lederindustrie
Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den industriellen
Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien

in der ab 1. Juli 2020 gültigen Fassung

Entsprechend dem Mehr-Jahresabschluss aus 2018 und dem Stufenplan zur Erreichung von 1500 Euro Mindestlohn ergibt sich für heuer folgender KV-Abschluss:

+ KV-LÖHNE/GEHÄLTER

+ KV-Löhne Erhöhung Lohntabelle per 1.7.2020 (+ 3,82 % im Durchschnitt) und per 31.12.2020 (+ 3,83 % im Durchschnitt)

+ 1,67 % IST-LÖHNE/-GEHÄLTER

(durchschnittliche Inflationsrate zuzüglich + 0,2 %)

+ 1,97 % Lehrlingsentschädigungen

(durchschnittliche Inflationsrate zuzüglich + 0,5 %)

Urlaubszuschuss 2020 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin

Geltungstermin: 1. Juli 2020

Inhaltsverzeichnis

§ 1	GELTUNGSBEREICH	<u>5</u>
§ 2	ARBEITSZEIT	<u>5</u>
§ 3	ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, NACHTARBEIT	<u>7</u>
§ 3a	REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN	<u>9</u>
§ 4	KURZARBEIT	<u>9</u>
§ 5	ENTLOHNUNG	<u>10</u>
§ 6	AKKORDLÖHNE	<u>11</u>
§ 6a	INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG	<u>11</u>
	Anrechnung von integrativer Berufsausbildung	<u>12</u>
§ 6b	INTERNATSKOSTEN, FAHRTKOSTEN	<u>12</u>
§ 6c	ERFOLGSPRÄMIE FÜR LEHRLINGE	<u>12</u>
§ 7	URLAUB	<u>13</u>
§ 8	URLAUBSZUSCHUSS	<u>13</u>
§ 9	WEIHNACHTSREMUNERATION	<u>15</u>
§ 10	LOHNAUSZAHLUNG	<u>16</u>
§ 11	KRANKENENTGELT	<u>16</u>
§ 11a	ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBIN- DUNG (§ 2 ArbAbfG iVm § 23a AngG)	<u>16</u>
§ 12	SONSTIGE VERHINDERUNGSFÄLLE	<u>17</u>
§ 13	PFLEGEFREISTELLUNG	<u>18</u>
§ 14	ARBEITSAUSFALL	<u>18</u>
§ 15	BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITS- KLEIDERN	<u>19</u>
§ 16	LÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	<u>19</u>
§ 17	ABFERTIGUNG	<u>19</u>
	Wechsel ins System der „Abfertigung neu“	<u>21</u>
§ 18	BETRIEBSVERSAMMLUNG	<u>21</u>
§ 19	ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN	<u>22</u>
§ 20	GELTUNGSBEGINN	<u>22</u>

Kollektivvertrag für die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien (ausgenommen Vorarlberg)

I.	Geltungsbereich	<u>25</u>
II.	Geltungsbeginn	<u>25</u>
III.	Lohnerhöhung	<u>25</u>
IV.	Erhöhung der Akkorde	<u>26</u>

V. Urlaubszuschuss	<u>27</u>
VI. Lohntarife	<u>27</u>
A – Wäschereien	<u>27</u>
B – Chemischputzereien und Kleiderfärbereien	<u>28</u>
C – Teppichreinigungs- und Aufbewahrungsanstalten	<u>29</u>
VII. Lehrlingsentschädigung	<u>30</u>
VIII. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996..	<u>30</u>
Anhang 1 Empfehlung der Kollektivvertragspartner betreffend Karenzurlaube	<u>32</u>
Anhang 2 Vereinbarung der Kollektivvertragspartner	<u>32</u>
Anhang 3 Vereinbarung der Kollektivvertragspartner	<u>32</u>
Anhang 4 Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebe- stimmungen gemäß § 12 Arg-VO im Sinne des § 12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien	<u>32</u>
Anhang 5 Hygienebestimmung für den Bereich Chemisch Put- zer und Industrielle Wäschereien:	<u>33</u>
Anhang 6 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung	<u>33</u>
Anhang 7 „Vereinbarung zur Erreichung von 1500 Euro Min- destlohn“	<u>50</u>
 Kollektivvertrag für die Bekleidungsindustrie Vorarlberg	
I. Geltungsbereich	<u>54</u>
II. Geltungsbeginn	<u>54</u>
III. Übergangs- und Begünstigungsklausel	<u>54</u>
IV. Effektivlohnerhöhung	<u>54</u>
V. Urlaubszuschuss	<u>55</u>
VI. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag	<u>56</u>
Lohntabelle (Lohntarif)	<u>57</u>
Lehrlingsentschädigung	<u>58</u>
Anhang 1 Auszug aus den §§ 8 und 9 des Rahmenkollektiv- vertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1. April 1996	<u>59</u>
Anhang 2 Empfehlung der Kollektivvertragspartner betreffend Karenzurlaube	<u>62</u>
Anhang 4 Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebes- timmungsgemäß § 12 Arg-VO im Sinne des § 12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien	<u>62</u>
Anschriften Gewerkschaft PRO-GE	<u>63</u>
Impressum	<u>64</u>

§ 1 GELTUNGSBEREICH

- a) räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich;
- b) fachlich:** Auf der Seite der Arbeitgeber für die dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie, angehörigen Mitgliedsbetriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen der industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien im obigen räumlichen Geltungsbereich.
- c) persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen, im Folgenden Arbeitnehmer/innen genannt, in diesen Betrieben, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge.

§ 2 ARBEITSZEIT

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf 5 Tage aufgeteilt werden. Auch für Jugendliche ist die Einteilung einer 5-Tage-Woche zulässig.

(3) Durch Betriebsvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen je Woche bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl auf 80 erweitert werden.

(4) Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen. Einseitige Veränderungen der so festgelegten Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen sind unzulässig.

Im Einzelfall kann die Lage des sich aus der durchrechenbaren Arbeitszeit ergebenden Zeitausgleiches bei Beiziehung des Betriebsrates zwi-

schen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in abweichend von der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

(5) Zeiten desurlaubes für den gesamten Betrieb oder Betriebsabteilungen sind von einer Durchrechnungsvereinbarung im obigen Sinn auszunehmen. Für diese Zeiten gilt die gesetzliche Normalarbeitszeit.

(6) Bei Zusammentreffen von einer vereinbarten durchrechenbaren Arbeitszeit gemäß Abs. 3 und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

(7) Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche, so kann auch die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG (Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz) auf die einzelnen Werkzeuge abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen verteilt werden.

In gleicher Weise ist auch eine ungleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit für Jugendliche in jenen Fällen zulässig, in denen die wöchentliche Normalarbeitszeit mittels einer Betriebsvereinbarung in einem durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum ungleichmäßig verteilt wird.

(8) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Entgelt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei leistungsbezogenen Entgeltformen (Akkord- oder Prämienentlohnung) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des monatlichen Entgelts aufgrund der ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit möglichst vermeidet.

Wenn keine andere Verteilung zustande kommt, ist die eingearbeitete Arbeitszeit mit dem Stundenverdienst zurückzustellen und im Abrechnungszeitraum, in den die geringere Normalarbeitszeit fällt, auszuführen.

Zulagen und Zuschläge werden in jenem Lohnabrechnungszeitraum abgerechnet, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

(9) Scheidet der/die Arbeitnehmer/in während des betrieblich vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten

vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

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

(10) Die Putzzeit gilt als Arbeitszeit.

(11) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit für die gesamte Arbeitnehmer/innenschaft um 12.00 Uhr. Die ausfallende Arbeitszeit wird mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.

(12) Den Arbeitnehmer/innen ist zur Einnahme der Mahlzeiten (z.B. Frühstück) eine Essenspause bei laufenden Maschinen zu gewähren.

§ 3 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, NACTARBEIT

A. ÜBERSTUNDEN

(1) Als Überstunde gilt jede vereinbarte Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der gesetzlichen Normalarbeitszeit festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei Kurzarbeit oder Arbeitnehmer/innen mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer/innen vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

(3) Überstunden für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen sind im gesetzlichen Ausmaß im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % auf den Normalstundenlohn für die über die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Überstunden.

(5) Für Heizer/innen, Chauffeur/innen, Mitfahrer/innen, Professionist/innen, Portier/innen, Nachtwächter/innen und Ladner/innen können hinsichtlich der Überstundenentlohnung Einzelvereinbarungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat getroffen werden.

B. SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

(1) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100 % gemäß den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Feiertagsarbeit gemäß dem Ausnahmekatalog zum Arbeitsruhegesetz, XV Gesundheitswesen und Sanitärdienst, Ziffer 5, kann nur im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer/innen Rücksicht zu nehmen ist.

Solche Vereinbarungen sind eingeschränkt auf die Anlieferung in den Betriebsraum, Sortieren, Waschen, Zentrifugieren, Trocknen, Bügeln und Pressen, Reparieren (Nähen), Expedieren, Verpacken und Verladen und können für folgende Feiertage getroffen werden, sofern diese Feiertage auf einen Donnerstag fallen: Christi Himmelfahrt und Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober und 8. Dezember.

Stehen der 25. und 26. Dezember mit einem Sonntag in unmittelbarer Verbindung, gilt an einem dieser Tage die Ausnahme betreffend die vorgenannten Tätigkeiten.

(3) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz in der jeweils geltenden Fassung entlohnt.

(4) Als gesetzliche Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung gelten:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Hl. 3-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche A.B. und H.B., der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

C. NACTARBEIT

(1) Für Überstunden, die in der Nachtzeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 %. Haben die Arbeitnehmer/innen den Betrieb bereits verlassen und werden sie zur Leistung dieser Nachtüberstunden zurückgeholt, wird die Wegzeit zu und von der Arbeit in die Nachtstundenarbeitszeit eingerechnet.

(2) Ständige Nachtschichtarbeiter/innen erhalten in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr 30 %, wechselnde Tag- und Nachtschichtarbeiter/innen erhalten für die Nachtschicht 20 % Zuschlag.

(3) Wird mit dem Betriebsrat ein Arbeitsbeginn vor 06.00 Uhr oder ein Arbeitsende nach 22.00 Uhr vereinbart, gilt die Zeit vor 06.00 Uhr bzw. nach 22.00 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

§ 3a REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

Für Arbeiter/Arbeiterinnen siehe Anhang 6

§ 4 KURZARBEIT

(1) Im Falle geringer Beschäftigung kann unter Beiziehung der beiderseitigen Organisationen zwischen Firmenleitung und den betroffenen Arbeitnehmer/innen Kurzarbeit vereinbart werden. Die Arbeitnehmer/innen sind von der geplanten Kurzarbeit mindestens eine Woche vorher zu verständigen.*)

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

(2) Falls die Voraussetzungen zur Gewährung der staatlichen Kurzarbeitnehmer/innenunterstützung gegeben sind, werden im Sinne des § 29 Abs. 1 lit. 6, BGBl. 31/69 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) vom 12. Dezember 1968 in der jeweils geltenden Fassung, zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs und der Gewerkschaft Metall – Textil die erforderlichen Gesamtvereinbarungen getroffen. Kurzarbeitnehmer/innen (auch Akkordarbeitnehmer/innen) ist ein Wochenverdienst von 30 Stundenlöhnen zu garantieren.

§ 5 ENTLOHNUNG

(1) Alle im Lohn tariff angeführten Lohnsätze sind Mindestlöhne.

(2) Erschwernis-, Qualifikations- und Leistungszulagen an einzelne Arbeitnehmer/innen können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat gewährt werden.

(3) Jugendliche, die für Stundenlohn arbeiten, erhalten die in den Lohn tariffen vorgesehenen Prozentsätze. Dort, wo die Jugendlichen die Arbeitsleistung Erwachsener erbringen, erhalten sie den vollen Lohn der Erwachsenen.

(4) Anlernlinge im Alter von über 17 Jahren erhalten 90 % des Lohnes der betreffenden Kategorie, mindestens aber den Lohn für Hilfsarbeiten. Arbeiten sie im Akkord, erhalten sie die vereinbarten Akkordsätze. Erreichen sie den Akkorddurchschnittsverdienst nicht, erhalten sie mindestens den Stundenlohn ihrer Kategorie.

(5) Die Dauer der Anlernzeit richtet sich nach der Art der anzulernenden Tätigkeit und den persönlichen Fähigkeiten des Anlernlings. Sie darf jedoch 13 Wochen nicht überschreiten.

(6) Der für die jeweilige Tätigkeit gebührende tarifliche Stundenlohn einer Lohngruppe gilt ohne Rücksicht darauf, ob die Tätigkeit von Frauen oder Männern verrichtet wird.

(7) Falls es für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an Beschäftigung in der eigenen Kategorie mangelt und diese im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu einer geringer entlohnten Arbeit verwendet werden, erhalten sie 4 Wochen hindurch ihren Durchschnittsverdienst. Bei Wiederaufnahme der Arbeit in der betreffenden Abteilung oder Kategorie

werden in erster Linie die versetzten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wieder in ihrer früheren Kategorie beschäftigt.

§ 6 AKKORDLÖHNE

(1) Die Akkordlöhne werden so festgesetzt, dass die Arbeitnehmer/innen bei Normleistung mindestens um 20 % mehr verdienen, als der tarifliche Stundenlohn dieser Kategorie beträgt. Zwischen Unternehmer/in und Betriebsrat ist unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkorden zu dienen hat.

(2) Die vereinbarten Akkordsätze sind in den Betriebsräumen anzuschlagen, sodass die Arbeitnehmer/innen jederzeit in dieselben Einblick nehmen können.

(3) Die wöchentliche Putzzeit wird dem/der Akkordarbeiter/in mit dem Akkorddurchschnittsverdienst bezahlt, soweit sie nicht schon bei der Erstellung der Akkordsätze Berücksichtigung gefunden hat.

(4) Tritt infolge von Umständen, die nicht auf Seiten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegen, eine Verminderung des Durchschnittsverdienstes ein, hat er/sie Anspruch auf Bezahlung des Durchschnittsverdienstes der letzten 4 voll bezahlten Wochen; jedoch für höchstens 2 Wochen im Einzelfall. Der Zeit- und Lohnausfall muss dem/der Vorgesetzten zeitgerecht zur Kenntnis gebracht werden.

(5) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkord- und Prämienarbeiterinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

§ 6a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

(1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr

so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

(2) Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gemäß § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung 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 die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

§ 6b INTERNATSKOSTEN, FAHRTKOSTEN

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten SchülerInnenheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine/ihre volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. Gleiches gilt für ArbeitnehmerInnen, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen.

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

§ 6c ERFOLGSPRÄMIE FÜR LEHRLINGE

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine einmalige Prämie in Höhe von € 200,-. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie von € 250,-. Die betragsmäßige Verringerung der geförderten Prämie gemäß der Richtlinie des Bundesberufsausbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.04.2009 führt zur entsprechenden Anpassung, die Aufhebung führt zum Entfall dieses Anspruchs. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

§ 7 URLAUB

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

(2) Kurzarbeiternehmer/innen erhalten als Urlaubsentgelt den der vertraglich vereinbarten, normalen Arbeitszeit entsprechenden Lohn.

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

§ 8 URLAUBSZUSCHUSS

(1) Alle Arbeitnehmer/innen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss.

(2) Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdienste.

(3) Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt.

Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der monatlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.

(4) Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig.

(5) Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Termin, spätestens jedoch zum Ende des Kalenderjahres erfolgt. Ist eine solche Abänderung des Auszahlungstermins vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis dann vor Ablauf des vereinbarten Auszahlungstermins, ist beim Ausscheiden der Urlaubszuschuss zu bezahlen, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in wird gemäß § 82 GewO*) entlassen oder er/sie tritt ohne wichtigen Grund vorzeitig aus.

(6) Den während des Kalenderjahres eingetretenen Arbeitnehmer/innen (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

(7) Arbeitnehmer/innen (Lehrlinge), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende dieses Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.

(8) Arbeitnehmer/innen (Lehrlinge), die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in (Lehrling) gemäß § 82 GewO entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(9) Arbeitnehmer/innen (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zur Gänze zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO*) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten. Arbeitnehmer/innen, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Fall nur den verhältnismäßig

*) Siehe § 376 Ziffer 47 GewO 1973

zuviel bezahlten Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.

(10) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch des/der Arbeitnehmers/in auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich festgelegten Fällen (z.B. §§ 14 (4) und 15 (2) MSchG oder 119 (3) ArbVG). Erhält der/die Arbeitnehmer/in aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen) entfällt in diesem Ausmaß der Sonderzahlungsanspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in.

§ 9 WEIHNACHTSREMUNERATION

(1) Alle Arbeitnehmer/innen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdienste.

(2) Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt.

Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der monatlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.

(3) Arbeitnehmer/innen, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder während des Jahres ausscheiden, sofern er/sie nicht infolge eigenem Verschulden entlassen wurden oder ohne wichtigen Grund (§ 82 GewO*) vorzeitig ausgetreten sind, erhalten den entsprechenden aliquoten Anteil der Weihnachtsremuneration.

(4) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszuführen.

Arbeitnehmer/innen, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, ist die aliquote Weihnachtsremuneration spätestens mit der Lohnabrechnung für Dezember auszuführen.

*) Siehe § 376 Ziffer 47 GewO 1973

(5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch des/der Arbeitnehmers/in auf die Weihnachtsremuneration, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich festgelegten Fällen (z. B. §§ 14 (4) und 15 (2) MSchG oder 119 (3) ArbVG). Erhält der/die Arbeitnehmer/in aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen) entfällt in diesem Ausmaß der Sonderzahlungsanspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in.

§ 10 LOHNAUSZAHLUNG

Die Lohnabrechnung bzw. -auszahlung erfolgt wöchentlich. Mit dem Betriebsrat können längere, höchstens ein Monat dauernde, Lohnabrechnungs-(Auszahlungs-)Perioden sowie Akontozahlungen vereinbart werden.

§ 11 KRANKENENTGELT

Bezüglich des Anspruches auf Krankenentgelt gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 11a ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBINDUNG (§ 2 ArbAbfG iVm § 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 Höchstmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt 22 Monaten angerechnet.

(2) Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 2 ArbAbfG iVm § 23 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt ab dem 1.7.2010, wobei Karenzen (Karenzurlaube), welche nach dem 1.1.2007 begonnen haben, mit eingerechnet werden.

§ 12 SONSTIGE VERHINDERUNGSFÄLLE

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie durch wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird, Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die notwendig versäumte Normalarbeitszeit bis zur Höchstdauer von 8 Stunden, im Einzelfall bei:

a) Vorladungen bei Gericht, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, sofern sich der/die Arbeitnehmer/in mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann und sofern keine anderen Entschädigungen als Verdienstentgang beansprucht werden können (z.B. für die Tätigkeit als Geschworene/r, Schöffe/in, Zeuge/in, als Beisitzer/in bei Arbeitsgerichten, Einigungsämtern u.ä.).

b) Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern nicht die beklagte Partei zum Ersatz der Kosten und demnach des Verdienstentganges verurteilt wurde.

c) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf 3 freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei

a) eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG

b) Todesfall von Ehegatten/in (Lebensgefährten/in) oder des eingetragenen Partners bzw. Partnerin im Sinne des EPG, Eltern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des/der eingetragenen Partners/Partnerin, Kindern (Ziehkindern), sofern sie im gemeinsamen Haushalt lebten.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf 1 freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) bei Todesfällen der unter Absatz (2) Genannten, sofern sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, ferner bei Geschwistern, Großeltern und Enkelkindern,

b) bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin.

c) Bei Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG von Geschwistern oder Kindern

(4) Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf 2 freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Übersiedelung des eigenen Haushaltes.

(5) Bei ambulatorischer (ärztlicher) und Zahnbehandlung ist dem Arbeitnehmer, sofern die Behandlung nicht außerhalb der Normalarbeitszeit möglich, sein Lohn (Durchschnittsverdienst) für die tatsächlich versäumten Normalarbeitsstunden bis zu 48 Stunden im Jahr fortzuzahlen. Besuch und Wartezeit beim Arzt müssen nachgewiesen werden.

§ 13 PFLEGEFREISTELLUNG

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

§ 14 ARBEITSAUSFALL

Im Falle einer Einstellung eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen, welche nicht auf Seiten des/der Arbeitnehmers/in liegen und welche nicht unter die gesetzliche Ausfallvergütung bei Kurzarbeit fallen, wird die ausfallende Arbeitszeit am ersten Tag voll bezahlt. Für die weitere ausfallende Arbeitszeit bis zu einer Gesamtdauer von zwei Wochen werden 50 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes bezahlt, sofern dem/der Arbeitnehmer/in nicht auf Grund besonderer Rechtsvorschriften der Verdienstausschlag anderweitig vergütet wird bzw. der/die Arbeitgeber/in nicht die Anwesenheit im Betrieb anordnet.

§ 15 BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN

Für besonders schmutzige und die Kleider abnutzende Beschäftigung werden Arbeitskleider und Schuhe sowie Handwaschmittel vom/von der Arbeitgeber/in bereitgestellt.

§ 16 LÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

(1) Die ersten 4 Wochen gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit kann es nur unter Einhaltung der einwöchigen Kündigungsfrist zum letzten Werktag einer Woche gelöst werden.

Für durch den/die ArbeitgeberIn ausgesprochene Kündigung beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses

nach 2 Jahren	zwei Wochen
nach 5 Jahren	drei Wochen
nach 10 Jahren	vier Wochen
nach 15 Jahren	fünf Wochen
nach 25 Jahren	sechs Wochen

(2) Während der Kündigungsfrist ist dem/der Arbeitnehmer/in über sein/ihr Verlangen gemäß § 1160 ABGB eine angemessene Freizeit (1 Arbeitstag) unter Fortzahlung des Lohnes zum Suchen eines anderen Arbeitsplatzes zu gewähren.

§ 17 ABFERTIGUNG GEMÄSS ANGESTELLTEN-GESETZ/ARBEITER-ABFERTIGUNGSGESETZTES / ENTGELTFORTZAHLUNG IM TODESFALL

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

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

gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

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

(3) Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Abs. 2 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten.

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

(5) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes nach Abs. 2 bis 4 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 6, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

(6) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in gelöst, so gebührt die volle Abfertigung, sofern unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in verpflichtet war, Minderjährige sind, die zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 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/die Erblasser/in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe bzw. dem Witwer oder 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. Ist ein/e Ehegatte/in oder ein eingetragener Partner bzw. eine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger in obigen Sinn, zum Zeit-

punkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70 % der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe oder die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmers/in 3 Jahre gedauert hat.

(7) Die Absätze 1 und 2 gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) unterliegen, nur, soweit die genannten Absätze für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) nicht außer Kraft gesetzt wurden.

(8) Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz), ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

§ 18 BETRIEBSVERSAMMLUNG

(1) Arbeitsausfälle während der Normalarbeitszeit, die durch eine Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung entstehen, werden den Arbeitnehmer/innen bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt einer Stunde pro Kalenderjahr mit dem Stundenlohn (Durchschnittsverdienst) bezahlt. Voraussetzung ist, dass die Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes einberufen, ihre Abhaltung dem/der Arbeitgeber/in 14 Tage vorher angezeigt und § 47 Arbeitsverfassungsgesetz beachtet wurde.

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

§ 19 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

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

Bei Anwendung einer Arbeitszeitvereinbarung im Sinne des § 2 (3) dieses Kollektivvertrages beginnt der Fristenlauf gemäß den voranstehenden Bestimmungen für Ansprüche (z. B. Überstundenentgelte), die sich aufgrund der von der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 2 (1) abweichenden Arbeitszeitverteilung ergeben, mit Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Für Ansprüche, die sich nach dem Gleichbehandlungsgesetz richten, gelten die Verfallsfristen nach dem GIBG.

§ 20 GELTUNGSBEGINN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. April 1996 in Kraft.

(2) Er kann von jedem/jeder Vertragspartner/in unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

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

(4) Die im Lohntarif angeführten Lohnsätze bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages und können jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden.

(5) Die Kündigung des Vertrages bzw. des Lohntarifes hat durch eingeschriebenen Brief an den andere/n Vertragspartner/in zu erfolgen.

(6) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle bisherigen für die vertragsschließenden Parteien geltenden Kollektivverträge ihre Gültigkeit.

(7) In Betrieben, in denen bereits günstigere Vereinbarungen bestehen, bleiben diese weiter gültig.

Wien, am 17. Juni 2020

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

Der Obmann:

Die Berufsgruppenleiterin:

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva-Maria Strasser

BERUFSGRUPPE BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Cuny-Kreuzer

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie
Berufsgruppe Bekleidungsindustrie
für die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und
Kleiderfärbereien**

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE**

I. GELTUNGSBEREICH

- a) räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich, ausgenommen Vorarlberg;
- b) sachlich:** Auf der Seite der Arbeitgeber für die dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie, angehörigen Mitgliedsbetriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen der industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien im obigen räumlichen Geltungsbereich.
- c) persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge.

II. GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2020 in Kraft.

III. LOHNERHÖHUNG

1) Stundenlöhne:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (IST-Löhne) werden mit Wirkung ab **1. Juli 2020** um 1,67 % erhöht. Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen kollektivvertraglichen

Stundenlohn entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der erhöhte IST-Lohn auf den kollektivvertraglichen Stundenlohn anzuheben.

2) Prämienlöhne:

Werden neben dem tatsächlichen Stundenlohn Prämien welcher Art immer gewährt, ist der tatsächliche Stundenlohn, sofern er nicht dem neuen tariflichen Stundenlohn entspricht, auf den ab **1. Juli 2020** geltenden Tariflohn aufzustocken. Prämien sind in ihrer Höhe so abzuändern, dass der bisherige tatsächlich bezahlte und um 1,67 % erhöhte Stundenverdienst erreicht wird.

Bei der Prüfung, ob der neue tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist der bisherige und um 1,67 % erhöhte Gesamtverdienst des Dienstnehmers einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, ausgenommen die in Absatz 3) genannten, heranzuziehen.

Die tatsächlichen Stundenverdienste der Prämiengruppen mit variablen Leistungsprämien dürfen jedoch keinesfalls im Zeitpunkt der Aufstockung im Durchschnitt der Prämiengruppe unter den neuen tariflichen Stundenlohn der entsprechenden Lohngruppe plus 10 % zu liegen kommen.

Für die Durchschnittsberechnung sind die Durchschnittsverdienste der Prämiengruppen mit variablen Leistungsprämien, die in den letzten dreizehn Lohnwochen bzw. in den letzten drei Abrechnungsperioden mit der Sozialversicherung vor Inkrafttreten dieses Tariflohnes verdient wurden, heranzuziehen.

3) Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen bleiben ihrer Höhe nach unverändert.

IV. ERHÖHUNG DER AKKORDE

Bei Akkorden, gleichgültig ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, werden die inner-betrieblichen Akkordgrundlagen (Minutenfaktoren bzw. Akkordsätze) zum **1. Juli 2020** so angehoben, dass die Effektivverdienste um 1,67 % erhöht werden.

Durch das Inkrafttreten dieses Lohntarifes sind bestehende Akkorde nur in jenen Fällen neu zu erstellen, in denen der um 1,67 % erhöhte Effektivverdienst den neuen Akkordrichtsatz (Tariflohn + 20 %) gemäß § 6 (1) des RKV vom 1. April 1996 nicht erreicht wird.

V. URLAUBSZUSCHUSS

Der Urlaubszuschuss 2020 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

VI. LOHNTARIFE

A – WÄSCHEREIEN

gültig ab 1. Juli 2020 (ausgenommen Vorarlberg):

	EUR
Lohngruppe I	9,18
Waschmeister/in (welche vom Betrieb als solche bezeichnet werden)	
Lohngruppe II	8,77
Frackhemd bügeln, Kragenrunden	
Lohngruppe III	8,72
Maschinwaschen, Handwaschen, Zentrifugieren	
Lohngruppe IV	8,55
Hauswäsche bügeln, Ausfertigen, Nähen Mitfahren, Expedieren	
Lohngruppe V	8,40
Gladironbügeln, Pressen, Sortieren von reiner und unreiner Wäsche, Merken (Maschine und Hand), Maschinbügeln (Legen, Einlegen, Ausschlagen)	
Lohngruppe VI	8,94
Heizer/in, Professionisten/innen, Fahrer/in bei ausschließlicher Fahrer/innen/tätigkeit	
Heizer/in und Professionisten/innen erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	

	EUR
Nähen während der 6-wöchigen Anlernzeit	8,48
Ladner/in erste selbständige Kraft	8,55
Ladner/in zweite Kraft	8,40
Portier/in	8,40

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 1,47 % zu erhöhen.

B – CHEMISCHPUTZEREIEN UND KLEIDERFÄRBEREIEN

gültig ab 1. Juli 2020 (ausgenommen Vorarlberg):

	EUR
Lohngruppe I	9,18
Erste/r gelernte/r Chemisch- und Nasswäscher/in sowie Detachieren, Erste/r gelernte/r Färber/in	
Lohngruppe II	8,94
Erste/r Chemischbügler/in, Erste/r Expedient/in	
Lohngruppe III	8,86
Zweite/r Chemischwäscher/in und Detacheur/in, Zweite/r Chemischbügler/in, Zweite/r gelernte/r Färber/in, Plissieren, Maschinbügeln, Abrichten	
Lohngruppe IV	8,72
Zweite/r Nasswäscher/in, Detachieren nach dem 1. Jahr, Maschinbügeln, Gelernte/r Chemisch- und Nasswäscher/in sowie Detachieren im 1. Jahr nach der Auslehre, Zweite/r Expedient/in, Dämpfen	
Lohngruppe V	8,50
Detachieren im ersten Jahr der Anlernzeit, Chemischbügeln, Nähen, Schneider/in, Vorhangspannen, Hilfsarbeiten, Mitfahren	
Lohngruppe VI	8,94
Heizer/in, Professionist/innen, Fahrer/in bei ausschließlicher Fahrer/innen/tätigkeit	

Heizer/in und Professionist/innen erhalten zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.

Ladner/in erste selbständige Kraft	8,72
Ladner/in zweite Kraft,	8,50
Portier/in	8,50

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 1,47 % zu erhöhen.

C – TEPPICHREINIGUNGS- UND AUFBEWAHRUNGSANSTALTEN

gültig ab 1. Juli 2020 (ausgenommen Vorarlberg):

Lohngruppe I	9,18
Erste/r Teppichwäscher/in, Teppichstopfen	
Lohngruppe II	8,77
Teppichwaschen, Teppichschneiden, Teppichklopfen, Spannen, Dämpfen und Fleckputzen, Stammpersonal	
Lohngruppe III	8,50
Hilfsarbeiten	
Lohngruppe IV	8,94
Heizer/in, Professionist/innen, Fahrer/in bei ausschließlicher Fahrer/innen/tätigkeit	

Heizer/in und Professionist/innen erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 1,47 % zu erhöhen.

VII. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG

gültig ab 1. Juli 2020 (ausgenommen Vorarlberg)

Die Höhe der Lehrlingsentschädigung beträgt

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	687,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	793,00
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR	927,00
im 4. Lehrjahr monatlich	EUR	1.084,00

VIII. ÄNDERUNGEN ZUM RAHMENKOLLEKTIV- VERTRAG VOM 1. 4. 1996

Geändert wird **Anhang 4 Ergänzung der bestehenden Wochenend-
ruhebestimmungen gemäß § 12 Arg-VO im Sinne des § 12a ARG:
Feiertagsarbeit in Wäschereien**

In allen Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit Einzelvereinbarung eingeführt werden (Ankündigungsfrist in allen Fällen 2 Wochen), wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen ist.

Diese Bestimmung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft und gilt bis 30. Juni 2022.

Wien, am 17. Juni 2020

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

Der Obmann:

Die Berufsgruppenleiterin:

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva-Maria Strasser

BERUFSGRUPPE BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Cuny-Kreuzer

Anhang 1

Empfehlung der Kollektivvertragspartner betreffend Karenzurlaube

Den Arbeitgeber/innen wird empfohlen, Arbeitnehmer/innen, sofern diese eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beanspruchen – zu Beginn der Karenz – über das Ende der Karenz und den Wiederantrittstag der Beschäftigung nachweislich schriftlich zu informieren. Der Erhalt der Information darüber ist von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer schriftlich zu bestätigen.

Anhang 2

Vereinbarung der Kollektivvertragspartner

Zwischen den Kollektivvertragspartnern wird vereinbart, dass spätestens mit 01. Juli 2008 der Mindestlohn auf € 1.000,- angehoben wird.

Anhang 3

Vereinbarung der Kollektivvertragspartner

Es wird vereinbart, die Arbeitsgruppe für Gespräche über die Überarbeitung aller Lohngruppen ehestmöglich zu installieren, mit dem Ziel, ein Ergebnis vor der nächsten KV-Runde zu erreichen.

Anhang 4

Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebestimmungen gemäß § 12 Arg-VO im Sinne des § 12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien

im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich

mit Einzelvereinbarung eingeführt werden (Ankündigungsfrist in allen Fällen 2 Wochen), wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen ist.

Diese Bestimmung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft und gilt bis 30. Juni 2022.

Anhang 5

Hygienebestimmung für den Bereich Chemisch Putzer und Industrielle Wäschereien:

Die Kosten notwendiger Impfungen sind bei aufrechtem Dienstverhältnis nicht von den DienstnehmerInnen zu tragen, wenn diese vom Dienstgeber zu den Impfungen angehalten werden.

Anhang 6

REISEKOSTEN- UND AUFWANDENTSCHÄDIGUNGEN

A) KILOMETERGELD – VERRECHNUNG FÜR PERSONENKRAFTWAGEN

§ 1 KILOMETERGELD

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

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

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle: Im Sinne des Abs. 1 gefahrene Kilometer im Kalenderjahr

bis 10.000	€ 0,42 *)
ab 10.001 bis 15.000	€ 0,376
ab 15.001 bis 20.000	€ 0,35
darüber	€ 0,34

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden.

Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des/der Arbeitnehmer/in, vereinbart werden. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieser Bestimmungen gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen gelten diese Bestimmungen 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 dieser Bestimmungen, 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 dieser Bestimmungen bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für

**) Gilt für Dienstreisen, die ab dem 1. Juli 2011 angetreten werden.*

Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den/die Arbeitnehmer/ in entstehen.

§ 2 RECHNUNGSLEGUNG UND NACHWEIS DER KILOMETERGELDER

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

§ 3 VERFALL DER ANSPRÜCHE

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

§ 4 SONDERVEREINBARUNGEN, BETRIEBSVEREINBARUNGEN, BETRIEBLICHEREGELUNGEN UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

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

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieser Bestimmungen, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Wei-

tergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 1 Abs. 1 befassten Arbeitnehmer/in günstiger ist.

§ 5 SCHLICHTUNGSVERFAHREN

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

B) INLANDSDIENSTREISEN

§ 1 REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN

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

Die Bestimmungen der Abs. 5 lit b) bis 11 finden auf jene Arbeitnehmer/innen keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer

dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem die Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

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

Die Bestimmungen des Abs. 5 bis 11, mit Ausnahme des Abs.6 finden auf jene Arbeitnehmer/innen keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und für die Reiseaufwandsentschädigung durch Betriebsvereinbarung*) im Sinne des Abs. 5 lit a) festgesetzt ist.

Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund keine Betriebsvereinbarung*) abgeschlossen werden, kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich die Anwendung des Abs. 5 lit a) vereinbart werden.

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

Bei Entsendungen zu Messen außerhalb des Dienstortes finden die Bestimmungen der Absätze 5–11 keine Anwendung, wenn die entstehenden Mehraufwendungen anderweitig getragen werden.

Begriff der Dienstreise

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

*) iSd. § 68 EStG

Bemessung der Reisedauer

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

Fahrtvergütung

(4) Die Arbeitnehmer/innen erhalten die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus ersetzt. Das gleiche gilt bei angeordneten Nachtfahrten. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur auf Grund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt.

Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung

(5)

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

Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung*) nicht abgeschlossen werden, ist zwischen Dienstgeber/in und Dienstnehmer/in einvernehmlich eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei die beigefügten Mindestsätze nicht unterschritten werden dürfen.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag mindestens

*) iSd. § 68 EStG

Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwands- entschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
€ 20,00	€ 11,36	€ 31,36

b) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise generell verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die Arbeitnehmer/in eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld. Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt für je volle 24 Stunden ab Beginn der Dienstreise bei einer Reisedauer ab 12 Stunden:

Taggeld*)	Nachtgeld*)	volle Reiseaufwands- entschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 26,40*)	€ 15,00*)	€ 41,40

c) Die Regelungen gemäß Abs. 5a und 5b gelten nicht für hauptberuflich tätige Lenker von Lieferfahrzeugen. Innerbetriebliche Regelungen über die Gewährung von Tag- und Nachtgeldern, die zum Stichtag 1. Juli 2011 bereits bestehen, verpflichten den Dienstgeber, die darin geregelten Tages- bzw. Nachtgelder zu gewähren. Allfällig zukünftige Anpassungen der begünstigten Sätze gemäß § 26 Z 4 EStG sind verpflichtend im anteiligen Ausmaß auf die in zum Stichtag 1. Juli 2011 bereits bestehenden innerbetrieblichen Regelungen festgelegten Sätze umzu-
legen.

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

(7) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Wird Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, verringert sich das Taggeld um das Ausmaß der Hälfte von 26,40 € je zur Verfügung gestellter Mahlzeit.

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

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

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

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

Sonstige Aufwendungen

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

Reisezeitvergütung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die normale Arbeitszeit fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde zusätzlich 1/7 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ¼ der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 1 Abs. 4 vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen

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

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen beziehungsweise wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt. Diese Regelung gilt nicht für jene Arbeitnehmer/innen, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben wie z.B. VertreterInnen, hauptberuflich tätige Lenker von Lieferfahrzeugen, Arbeitnehmer/innen mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Arbeitnehmer/innen, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

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

Verfall von Ansprüchen

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

C) AUSLANDSDIENSTREISEN

§ 1 AUSLANDSDIENSTREISEN

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

§ 2 REISEVORBEREITUNG

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

§ 3 SCHRIFTLICHE AUFZEICHNUNGEN

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 6 dieser Bestimmung und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von dieser Bestimmung bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels.

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund dieser Bestimmungen ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben.

Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung. Dem/Der Arbeitnehmer/in ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

§ 4 BEFÖRDERUNGSMITTEL UND FAHRTKOSTEN

(1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensicht-

liches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des/der Arbeitnehmers/in in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

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

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

§ 5 ARBEITSZEIT UND WOCHENRUHE

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

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

§ 6 AUFWANDENTSCHÄDIGUNG

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

Für die Definition der Nachtfahrt ist die jeweilige Bestimmung für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert

vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld.

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

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

(2a) Abs 2 gilt nicht, insoweit generell oder für bestimmte Bereiche durch Betriebsvereinbarung nachfolgende Regelung besteht oder getroffen wird, die als der Regelung gemäß Abs 2 gleichwertig gilt: Es gebührt das Tag- und Nachtgeld der Gebührenstufe 2b.

(3) Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 sowie in die Schweiz und Liechtenstein gebühren Tages und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1. Juli 2016 beginnen.

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesen Bestimmungen gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen.

Das Tag und Nachtgeld (Abs 2 bzw. 3) richten sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der/die Arbeitnehmer/in zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs 2 bzw. 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

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

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

(5) Vom Taggeld entfallen 15% auf das Frühstück, 30% auf das Mittagessen und 25% auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom/von der Arbeitnehmer/in getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen.

Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen.

Wird gemäß § 6 Abs 4 zweiter Absatz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

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

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

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

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

§ 7 VERGÜTUNG FÜR REISEZEIT UND LENKZEIT

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Arbeitnehmers/in 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 über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 8 FAMILIENHEIMFAHRT

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den

nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Regelungen dieser Bestimmungen. Wird jedoch die Heimreise bedingt zB durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außer-europäischen Staaten für jeden über 11 Monate hinausgehenden Monat 1/11 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 9 UNFALLVERSICHERUNG

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

§ 10 TOD NAHER ANGEHÖRIGER

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

§ 11 ERKRANKUNG UND UNFÄLLE

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

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

§ 12 HÖHERE GEWALT

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z.B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, die Heimreise anzutreten.

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

§ 13 BEVORSCHUSSUNG UND REISEABRECHNUNG

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

im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 14 ABTRETUNG VON ANSPRÜCHEN

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

§ 15 SONDERVEREINBARUNGEN, BETRIEBSVEREINBARUNGEN, BETRIEBLICHE REGELUNGEN UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Die Ansprüche nach §§ 6 und 7 können einvernehmlich auch auf andere Weise, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese 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 dieser Bestimmungen, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieser Bestimmung (1. Juli 2016) die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

§ 16 SCHLICHTUNGSVERFAHREN

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

Anhang 7

„Vereinbarung zur Erreichung von 1500 Euro Mindestlohn“

1. Grundsätze zum Stufenplan zur Erreichung von 1500 Euro Mindestlohn

Die KV-Löhne werden entsprechend dem Stufenplan zur Erreichung des Mindestlohns von € 1.500,- zum 31.12.2020 gemäß beiliegender Lohntabellen mit Wirkung vom 1.7.2018, 1.7.2019, 1.7.2020 und 31.12.2020 festgesetzt.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung.

2. Anrechnungen auf den Mindestlohn

Regelmäßige Überzahlungen des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) gelten als Bestandteil des Grundlohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (§ 7 (5) RKV vom 1. April 1996) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelden (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiter/innen-Zuschlag), sind nicht Bestandteil des Grundlohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung. In jedem Fall hat ein Vergleich des alten IST-Lohnes mit dem

neuen Mindestlohn zu erfolgen. Sollte der individuelle IST-Lohn nicht der Höhe des neuen Mindest-KV-Lohnes entsprechen, so ist der neue IST-Lohn entsprechend auf den neuen Mindest-KV-Lohn anzuheben.

Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig. Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umgewandelt und angerechnet werden; die BV kann Abweichendes vorsehen.

3. Unternehmen mit geringer Überzahlung

Für Betriebe, die durch die Umsetzung des Stufenplanes zur Erreichung des Mindestlohnes außerordentlich belastet werden, können betriebsspezifische Sonderregelungen vereinbart werden, um die Kostenbelastung zu dämpfen. Eine außerordentliche Belastung liegt vor, wenn die zusätzliche IST-Auswirkung der Einführung zum jeweiligen Stichtag (30.6.2018, 30.6.2019, 30.6.2020, 31.12.2020) größer als 0,5 % der Lohn- und Gehaltssumme beträgt. In diesem Fall verpflichten sich die Sozialpartner individuelle betriebliche Lösungen zu finden (z.B. Aufteilung der Mehrkosten auf mehrere Jahre).

Weiters wird vereinbart, dass nur für Betriebe, welche Bekleidung in Serie industriell in Österreich erzeugen, abweichend von obiger Regelung, der vereinbarte Stufenplan mathematisch im selben Verhältnis auf 31.12.2023 erstreckt wird.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzung werden nach Antragstellung der betroffenen Unternehmen unter Mitwirkung der KV-Parteien individuelle betrieblich abweichende Maßnahmen (z.B. Aufteilung der Mehrkosten auf mehrere Jahre) getroffen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu jeweils zum Stichtag eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den KV-Parteien abgeschlossen werden. Eine derartige (Betriebs-)Vereinbarung gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 1.7.2018 begonnen hat.

4. Konjunktur-Klausel

Die Sozialpartner verpflichten sich weiters, aufgrund der langen Laufzeit des Kollektivvertrages bei Vorliegen gravierender wirtschaftlicher

Belastungen mit ähnlichen Auswirkungen wie beispielsweise der Wirtschaftskrise 2008 umgehend in Gespräche zur Neugestaltung einzutreten.

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der

WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG
Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh-
und Lederindustrie
Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

in der ab 1. Juli 2020 gültigen Fassung

I. GELTUNGSBEREICH

- a) räumlich:** Für das Bundesland Vorarlberg;
- b) fachlich:** Für alle der Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie angehörenden Unternehmen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen;
- c) persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer/innen genannt.

II. GELTUNGSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2020 in Kraft.

III. LOHNORDNUNG

Die zuletzt ab 1. Juli 2019 gültige Lohntabelle mit einem Ecklohn (= Grundstundenlohn und Akkordgrundlohn der Lohngruppe 5) von € 8,56 wird durch die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildende neue Lohntabelle (Anhang) zum **1. Juli 2020** mit einem Ecklohn von € 8,82 ersetzt.

Die Lehrlingsentschädigungen werden neu festgelegt; sie sind Bestandteil der neuen Lohntabelle.

IV. EFFEKTIVLOHNERHÖHUNG

1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne sind mit Wirkung ab **1. Juli 2020** um 1,67 % zu erhöhen. Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage (Tabelle) entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der IST-Lohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben.

Unter den „tatsächlich bezahlten Stundenlöhnen“ ist der tatsächliche Gesamtstundenverdienst des Arbeiters einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien – mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen – zu verstehen.

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

2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhnen:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab **1. Juli 2020** um 1,67 % zu erhöhen.

Die Erhöhung der Akkordlöhne ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor per 1. Juli 2020 mit dem Umrechnungsfaktor 1,0167 multipliziert wird.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen „starre Prämien“ gem. Art. IV Ziffer 1) ist die Istloohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei Akkordarbeitern, deren Akkordgrundlagen per 1. Juli 2020 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich daraus ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel IV Ziffer 2 vorzunehmende IST-Lohnerhöhung angerechnet werden.

V. URLAUBSZUSCHUSS

Der Urlaubszuschuss 2020 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

VI. ÄNDERUNGEN ZUM RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG für die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien

Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996

Geändert wird **ANHANG 4 – Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebestimmungen gemäß § 12 Arg-VO im Sinne von § 12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien**

In allen Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit Einzelvereinbarung eingeführt werden (Ankündigungsfrist in allen Fällen 2 Wochen), wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen ist.

Diese Bestimmung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft und gilt bis 30. Juni 2022.

LOHNTABELLE (Lohntarif)

**für die Bekleidungsindustrie Vorarlbergs gemäß § 7
Abs. 2 RKV für die Arbeiter und Arbeiterinnen der
österreichischen Bekleidungsindustrie (in der für
Vorarlberg geltenden Fassung)**

gültig ab 1. Juli 2020

Grundlohn in der Lohngruppe 5: € 8,82 gültig ab 1. Juli 2020

Lohngruppe	Grundstunden-	Garantierter Gruppendurch-	Akkordgruppendurch-
	lohn= 100 %	schnitt= 107,5%	schnitt = 115 %
	€	€	€
1	8,46	9,09	9,72
2	8,46	9,09	9,72
3	8,46	9,09	9,72
4	8,62	9,26	9,91
5	8,82	9,48	10,14
6	9,10	9,78	10,47
7	9,26	9,95	10,64
8	9,68	10,40	11,13
9	9,96	10,70	11,45
10	10,41	11,19	11,97
11	10,81	11,62	12,43
12	11,29	12,14	12,99
13	11,89	12,78	13,67
14	12,55	13,49	14,43

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 1,47 % zu erhöhen.

LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG

gültig ab 1. Juli 2020

a) bei drei- bzw. vierjähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	689,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	800,00
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR	972,00
im 4. Lehrjahr monatlich	EUR	1.116,00

b) bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	689,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	912,00

Feldkirch, 23. Juni 2020

WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Mag. Bertold Bischof

Mag. Andreas Staudacher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Cuny-Kreuzer

Auszug aus den §§ 8 und 9 des Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1. April 1996

§ 8 ENTLOHNUNG

(gilt nur für Tirol und Vorarlberg)

(1) Die in der Textilindustrie Tirols und Vorarlbergs vorkommenden Arbeiten sind unter Berücksichtigung ihrer Unterschiedlichkeiten nach dem Leistungsprinzip abgestuft, einer Arbeitsbewertung unterzogen und in 14 Lohngruppen eingereiht. Die Zuordnung der verschiedenen Tätigkeiten zu den Lohngruppen ist für die einzelnen Sparten der Textilindustrie in „Lohngruppeneinteilungen“ festgesetzt.

Änderungen in der Einstufung der Arbeiten in die Lohngruppen erfolgen nur nach Beratung in einem paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen zusammengesetzten Ausschuss, wenn Änderungen der Arbeitsmethode einzelner Arbeiten eine Neubewertung und Neueinstufung rechtfertigen oder die praktische Erfahrung eine Richtigestellung der Einstufung nach den Richtlinien der Broschüre „Neue Wege zur Lohngerechtigkeit“ von Dir. Ing. Bruno Rhomberg erforderlich machen.

(2) Für diese 14 Lohngruppen sind im „Lohntarif“ tarifliche Stundenlöhne bzw. garantierte Gruppendurchschnitte bzw. Akkordgrundlöhne festgesetzt.

(3) Je nach der persönlichen Leistung und Tüchtigkeit des/der Arbeitnehmers/in kann auf die tariflichen Stundenlöhne eine Leistungszulage im Einvernehmen mit dem Betriebsrat gewährt werden. Die tatsächlichen Stundenlöhne müssen sowohl für die Arbeitnehmer/innen einer Lohngruppe zusammen als auch für die Arbeitnehmer/innen einer bestimmten Arbeitskategorie, sofern ihr mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören, im Durchschnitt 7,5 % über dem tariflichen Stundenlohn liegen; der garantierte Durchschnittslohn muss in diesen Fällen als

107,5 % des tariflichen Stundenlohnes betragen (garantierter Gruppendurchschnitt).

(4) Sofern kein durch Einzelvertrag festgelegtes Lehrverhältnis besteht, erhalten Textil-Anlerner/innen, welche in einer Kurzausbildung für eine bestimmte Facharbeit angelernt werden, während ihrer Anlernzeit, das heißt während der Dauer ihrer unproduktiven Ausbildungszeit, den Lohn der Lohngruppe 2 bezahlt. Die Dauer der Ausbildungszeit richtet sich nach den persönlichen Fähigkeiten des/der auszubildenden Arbeitnehmers/in, darf jedoch im Einzelfall 13 Wochen (3 Monate) nicht überschreiten. Nach Beendigung dieser Kurzausbildung werden die Arbeitnehmer/innen im Betrieb ihrer Tätigkeit entsprechend in die betreffenden Lohngruppen eingestuft und nach den in der Lohnregelung gegebenen Richtlinien bezahlt. Sofern erwachsene Akkordarbeiter/innen nach Beendigung der Kurzausbildung noch keinen Voll-Arbeitsplatz bedienen können, erhalten sie den Akkordgrundlohn der betreffenden Lohngruppe.

Sofern ein/e bereits im Betrieb beschäftigte/r Arbeitnehmer/in mit seiner/ihrer Zustimmung auf Verlangen des/der Arbeitgebers/in zu einer neuen Arbeit angelernt wird, ist ihm/ihr für die Dauer der Anlernzeit der zuletzt verdiente Durchschnittslohn zu bezahlen.

§ 9 AKKORD

(gilt nur für Vorarlberg)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) Die durchschnittliche Arbeitsleistung einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord beschäftigten Arbeitskategorie ist zu errechnen unter Ausschluss der Jugendlichen und Anfänger/innen (bis mindestens ei-

ner Beschäftigungsdauer von 1 Jahr). Bei einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie muss der Akkordlohn im Durchschnitt mindestens 15 % über dem Akkordgrundlohn liegen, sofern der betreffenden Gruppe oder Arbeitskategorie mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören.

Anhang 2

Empfehlung der Kollektivvertragspartner betreffend Karenzurlaube

Den Arbeitgeber/innen wird empfohlen, Arbeitnehmer/innen, sofern diese eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beanspruchen – zu Beginn der Karenz – über das Ende der Karenz und den Wiederantrittstag der Beschäftigung nachweislich schriftlich zu informieren. Der Erhalt der Information darüber ist von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer schriftlich zu bestätigen.

Anhang 4

Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebestimmung gemäß § 12 Arg-VO im Sinne des § 12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien

In allen Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit Einzelvereinbarung eingeführt werden (Ankündigungsfrist in allen Fällen 2 Wochen), wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen ist.

Diese Bestimmung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft und gilt bis 30. Juni 2022.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
Fax 01/534 44-103 514

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

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,
Fax 01/534 44-103 101

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
Fax 01/534 44-103 102

Landessekretariat Niederösterreich:*)

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,
Fax 01/534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
Fax 01/534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:*)

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-29 331,
Fax: 01/534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
Fax: 01/534 44-103 153

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
Fax: 01/53 444-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
Fax 01/534 44-103 143

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
Fax: 01/534 44-103 183

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
Fax: 01/534 44-103 133

**) Das Landessekretariat NÖ und Bezirkssekretariat Baden-Mödling übersiedeln vorübergehend und sind von 1. Juni 2019 bis voraussichtlich Anfang 2021 unter dieser Adresse erreichbar: Elisabethstraße 38, 2500 Baden.*

Landessekretariat Oberösterreich:

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

Bezirkssekretariat Steyr:

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

Fax: 01/534 44-103 134

Landessekretariat Salzburg:

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

Fax 01/534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:

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

Fax 01/534 44-103 106

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

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

Fax: 01/534 44-103 126

Bezirkssekretariat Leoben:

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

Fax: 01/534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:

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

Fax 01/534 44-103 107

Landessekretariat Vorarlberg:

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

Fax 01/534 44-103 108

Landessekretariat Wien:

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

Fax 01/534 44-103 109

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352

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

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



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

... und
noch viel
mehr

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



Frohes Fahren. Frohes Sparen.

Jetzt ÖBB **VORTEILSCARD** direkt in der **ÖBB App** buchen und sofort sparen! Alle Infos auf oebb.at/vorteilscard

HEUTE. FÜR MORGEN. FÜR UNS.