

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Vorarlberg, Fachgruppe der Textilindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung.

I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Vorarlberg
- b) fachlich: für alle der Fachgruppe der **Textilindustrie Vorarlberg** angehörenden Unternehmen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen
- c) persönlich: für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge

II. GELTUNGSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2009, mit Wirksamkeit der Lohntabelle sowie Reisekostenregelungen zum 1. Juni 2009 in Kraft.

III. LOHNORDNUNG

Die zuletzt ab 1.4.2008 gültige Lohntabelle mit einem Ecklohn (= Grundstundenlohn und Akkordgrundlohn der Lohngruppe 5) von € 7,20 wird durch die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildende neue Lohntabelle (Anhang) mit einem Ecklohn von € 7,37 - gültig ab 1.6.2009 - ersetzt.

Die Lehrlingsentschädigungen werden gleichfalls mit Gültigkeit ab 1. Juni 2009 neu festgelegt; sie sind Bestandteil der neuen Lohntabelle.

IV. EFFEKTIVLOHNERHÖHUNG

1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab 1.6.2009 um 2,3 % zu erhöhen, dies gilt auch für den Urlaubszuschuss 2009 - unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage (Lohntabelle) entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Istlohn 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 Prämienlöhnern:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab 1.6.2009 um 2,3 % zu erhöhen. Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Die Erhöhung der Akkordlöhne ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1000 Schuss, 1 kg gespultes Garn usw.) und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,023 multipliziert werden.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen "starre Prämien" gemäß Art. IV Ziffer 1) ist die Istlohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei Akkordarbeitern, deren Akkordgrundlagen per 1.6.2009 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel IV Ziffer 2 vorzunehmende Istlohn-Erhöhung angerechnet werden.

V. ÜBERGANGS- UND BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Im übrigen finden die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des "Rahmenkollektivvertrages für Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1.4.1991 in der für Vorarlberg geltenden Fassung" sinngemäß Anwendung.

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

VI. Änderungen des Rahmenkollektivvertrages für die ArbeiterInnen der österreichischen Textilindustrie

Eingefügt wird neu:

§ 7 REISEKOSTEN- UND AUFWANDENTSCHÄDIGUNG

(gilt für Dienstreisen die ab 1.6.2009 beginnen)

für Arbeiter/Arbeiterinnen (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Vorarlberg)

siehe Anhang 5

Eingefügt wird neu:

§ 7a REISEKOSTEN- UND AUFWANDENTSCHÄDIGUNG

(gilt für Dienstreisen die ab 1.6.2009 beginnen)

für Arbeiter/Arbeiterinnen (gilt für Vorarlberg) siehe Anhang 5a

Geändert wird Nummerierung:

§ 7 ENTLOHNUNG (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

wird zu

§ 8 ENTLOHNUNG (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

§ 7 ENTLOHNUNG (gilt nur für Tirol und Vorarlberg)

wird zu

§ 8 ENTLOHNUNG (gilt nur für Tirol und Vorarlberg)

§ 7a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

wird zu

§ 8a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

§ 7b PRÜFUNGSVORBEREITUNG/STUDIENFREIZEIT

wird zu
§ 8b PRÜFUNGSVORBEREITUNG/STUDIENFREIZEIT

§ 8 AKKORDE UND PRÄMIEN (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)
wird zu
§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

§ 8 AKKORDE UND PRÄMIEN (gilt nur für Tirol)
wird zu
§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN (gilt nur für Tirol)

§ 8 AKKORD (gilt nur für Vorarlberg)
wird zu
§ 9 AKKORD (gilt nur für Vorarlberg)

§ 9 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)
wird zu
§ 10 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

§ 9 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT (gilt nur für Tirol und Vorarlberg)
wird zu
§ 10 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT (gilt nur für Tirol und Vorarlberg)

§ 10 LOHNAUSZAHLUNG
wird zu
§ 11 LOHNAUSZAHLUNG

§ 11 ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG
wird zu
§ 12 ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG

§ 11a ELTERNKARENZ (Verständigung durch den/die Arbeitgeber/in)
wird zu
§ 12a ELTERNKARENZ (Verständigung durch den/die Arbeitgeber/in)

§ 12 URLAUB
wird zu
§ 13 URLAUB

§ 13 URLAUBSZUSCHUSS
wird zu
§ 14 URLAUBSZUSCHUSS

§ 14 WEIHNACHTSREMUNERATION
wird zu
§ 15 WEIHNACHTSREMUNERATION

§ 14a SONDERZAHLUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

wird zu

§ 15a SONDERZAHLUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

§ 15 ABFERTIGUNG

wird zu

§ 16 ABFERTIGUNG „ALT“

Ergänzt nach Abs. (2)...

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

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

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

§ 15a WECHSEL IN DAS SYSTEM DER „ABFERTIGUNG NEU“

wird zu

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

§ 16 BETRIEBSVERSAMMLUNG

wird zu

§ 17 BETRIEBSVERSAMMLUNG

§ 17 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

wird zu

§ 18 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

§ 18 BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN

wird zu

§ 19 BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN

§ 19 EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMER/INNEN

wird zu

§ 20 EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMER/INNEN

§ 20 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES
wird zu
§ 21 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

§ 21 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN
wird zu
§ 22 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

§ 22 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG
wird zu
§ 23 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG

§ 23 SCHLUSSBESTIMMUNGEN
wird zu
§ 24 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Eingefügt wird

ANHANG 5 (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Vorarlberg)

Eingefügt wird

ANHANG 5a (gilt für Vorarlberg)

A) KILOMETERGELD - VERRECHNUNG FÜR PERSONENKRAFTWAGEN

§ 1 Kilometergeld

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

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

(3) Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1.6.2009 wie folgt:
bis 15.000 km € 0,376
über 15.000 km € 0,354

Diese Staffelung gilt für ab 1.6.2009 gefahrene Kilometer.

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

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

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

§ 2 Rechnungsregelung und Nachweis der Kilometergelder

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

§ 3 Verfall der Ansprüche

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

§ 4 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

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

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

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

§ 5 Schlichtungsverfahren

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

B) INLANDSDIENSTREISEN

§ 1 Reisekosten und Aufwandsentschädigung

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

Die Bestimmungen des Abs. (5) bis (11) finden auf jene Arbeitnehmer/innen keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, VertreterInnen, FahrerInnen), und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist, oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs. (4) über die „Fahrtvergütung“.

Begriff der Dienstreise

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

Bemessung der Reisedauer

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

Fahrtvergütung

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

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

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

Reiseaufwandsentschädigung

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

Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 42,06	€ 23,32	€ 65,38

(Stand 1.6.2009)

(6) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw. angeordneten Nachtfahrt verbunden, oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld. Bei Fahrten im Schlafwagen oder bei kostenlos

beigestelltem Quartier wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu € 2,18 erstattet. Bei aufeinander folgenden Nächtingungen im gleichen kostenlos beigestellten Quartier gebührt der Betrag von € 2,18 für die erste Nächtingung. Für jede weitere Nächtingung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,73, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,63. Für jede weitere Woche der Nächtingung im gleichen kostenlos beigestellten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtingung ein Betrag von € 2,18, für jede weitere Nächtingung ein Betrag von € 0,73 höchstens jedoch € 3,63, zu erstatten.

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

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

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

Sonstige Aufwendungen

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

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/in fällt, gebührt für jede solche begonnene - sonst dienstfreie - effektive Reisestunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 1, Abs. (4) zweiter Satz vor, dann gebührt die obige Vergütung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Überstunden auf Dienstreisen

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

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

§ 2 Trennungskostenentschädigung

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

(2) Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer/innen, die mit ihrem Ehepartner, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkinder) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haushalt lebten und die Mittel hierzu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen. Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die

Anspruchsberechtigung auch für Lebensgemeinschaften, die mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt lebten.

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

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag € 17,69 (Stand 1. 6. 2009)

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

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

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

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

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

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

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

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

§ 3 Messegelder

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

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag € 19,50 (Stand 1.6.2009).

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

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

für Arbeiterinnen und Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1. April 1991 (in der jeweils gültigen Fassung) gesondert zu vergüten.

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

§ 5 Günstigkeitsklausel

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

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

§ 3 Schriftliche Aufzeichnungen

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

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

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

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

§ 4 Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

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

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

§ 5 Arbeitszeit und Wochenruhe

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

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

§ 6 Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der/die Arbeitnehmer/in eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist die jeweilige Bestimmung für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld.

Allfällig erforderliche Unterkunfts-zusatzkosten 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.

(3) 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.

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

§ 7 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

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

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

§ 8 Familienheimfahrt

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

außereuropäischen Staaten für jeden über 11 Monate hinausgehenden Monat 1/11 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 9 Unfallversicherung

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

§ 10 Tod naher Angehöriger

Bei Tod des/der Ehegatten/in, 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 (zB. 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, 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. Juni 2009) die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

§ 16 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von 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.

Geändert wird Nummerierung:

Anhang 5 - Lohngruppeneinteilung (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

wird zu

Anhang 6 - Lohngruppeneinteilung (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

Anhang 6 - Lohngruppeneinteilung (gilt für Tirol)

wird zu

Anhang 7 - Lohngruppeneinteilung (gilt für Tirol)

Anhang 7 - Lohngruppeneinteilung (gilt für Vorarlberg)

wird zu

Anhang 8 - Lohngruppeneinteilung (gilt für Vorarlberg)

Feldkirch, 19. Mai 2009

**WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG,
Fachgruppe der Textilindustrie**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Dipl. Ing. Georg Comploj

Mag. Andreas Staudacher

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT METALL-TEXTIL-NAHRUNG**

Der gf. Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Karl Haas

Gerald Kreuzer

LOHNTABELLE (Lohntarif) für die Textilindustrie Vorarlbergs
gemäß § 7 Abs. 2 RKV für die Arbeiter der österreichischen Textilindustrie
(in der für Vorarlberg geltenden Fassung)

Grundlohn in der Lohngruppe 5: **€ 7,37** gültig ab 1.6.2009

Lohn-Gruppe	Grund-Stundenlohn = 100 %	Garantierter Gruppendurchschnitt = 107,5 %	Akkordgruppen- durchschnitt = 115%
	€	€	€
1	7,10	7,63	8,17
2	7,10	7,63	8,17
3	7,10	7,63	8,17
4	7,19	7,73	8,27
5	7,37	7,92	8,48
6	7,57	8,14	8,71
7	7,73	8,31	8,89
8	8,02	8,62	9,22
9	8,31	8,93	9,56
10	8,64	9,29	9,94
11	8,98	9,65	10,33
12	9,39	10,09	10,80
13	9,88	10,62	11,36
14	10,42	11,20	11,98

Lehrlingsentschädigung pro Monat ab 1.6.2009:

Bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit:

	€
im 1. Lehrjahr	512,00
im 2. Lehrjahr	634,00
im 3. Lehrjahr	818,00
im 4. Lehrjahr	1018,00

Bei 2-jähriger Lehrzeit:

	€
im 1. Lehrjahr	512,00
im 2. Lehrjahr	716,00

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