RAHMEN-
KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiterinnen und Arbeiter der

österreichischen Textilindustrie

vom 1. April 1991

in der Fassung vom 1. Juni 2009

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

einerseits

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Metall–Textil-Nahrung

andererseits

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben in dieser Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verfassers ist ausgeschlossen.

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textilindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung andererseits.

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 GELTUNGSBEREICH **5**

§ 2 NORMALARBEITSZEIT **5**

(1) WÖCHENTLICHE NORMALARBEITSZEIT. 5
(2) AZ IM ERHEBLICHEN UMFANG UND ARBEITSBEREITSCHAFT 5
(3) 24. UND 31. DEZEMBER 5
(4) AUFRECHTERHALTUNG DER BETRIEBSLAUFZEIT 5
(5) DURCHRECHENBARE NORMALARBEITSZEIT 6
(6) SCHICHTARBEIT 7
(8) VOLLKONTINUIERLICHE ARBEITSZEIT 7
(9) ZUSCHLÄGE IM VOLLKONTINUIERLICHEN SCHICHTSYSTEM. 7
(10) GEWÄHRUNG VON ESSENSPAUSEN BEI LAUFENDEN MASCHINEN. 8
(11) PUTZZEITEN. 8

§ 3 MEHRARBEIT **8**

§ 4 KURZARBEIT **8**

§ 4A ALTERSTEILZEIT **8**

§ 5 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, SCHICHT- UND NACHTARBEIT **9**

§ 5A NACHTARBEIT **10**

§ 6 MEHRSTELLENARBEIT **11**

§ 7 REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG
(GILT FÜR DIENSTREISEN, DIE AB 1.6.2009 BEGINNEN)
(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER AUSGENOMMEN VORARLBERG) **11**

§ 7A REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG
(GILT FÜR DIENSTREISEN, DIE AB 1.6.2009 BEGINNEN)
(GILT FÜR VORARLBERG) **11**

§ 8 ENTLOHNUNG **12**

(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG) 12
(GILT NUR FÜR TIROL UND VORARLBERG) 12

§ 8A INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG **12**

§ 8B PRÜFUNGSVORBEREITUNG/STUDIENFREIZEIT **13**

§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN **13**

(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG) 13
A. AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN 13
B. SONSTIGE VARIABLE LEISTUNGSPRÄMIEN 14

§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN (GILT NUR FÜR TIROL) **14**

§ 9 AKKORD (GILT NUR FÜR VORARLBERG) **15**

§ 10 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT **16**

(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG) 16

§ 10 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT **16**

(GILT NUR FÜR TIROL UND VORARLBERG) 16

§ 11 LOHNAUSZAHLUNG **16**

§ 12 ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG **17**

A. AUS WICHTIGEN, DIE PERSON DES/DER ARBEITNEHMERS/IN BETREFFENDEN GRÜNDEN 17
B. AUS GRÜNDEN, DIE NICHT DIE PERSON DES/DER ARBEITNEHMERS/IN BETREFFEN 18

§ 12A ELTERNKARENZ – VERSTÄNDIGUNG DURCH DEN/DIE ARBEITGEBER/IN **18**

§ 13 URLAUB **19**

§ 14 URLAUBSZUSCHUSS **19**

§ 15 WEIHNACHTSREMUNERATION **20**

§ 15A – SONDERZAHLUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE **20**

§ 16 ABFERTIGUNG „ALT“ **20**

§ 16A WECHSEL IN DAS SYSTEM DER „ABFERTIGUNG NEU“ **21**

§ 17 BETRIEBSVERSAMMLUNG **21**

§ 18 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE **22**

§ 19 BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN **22**

§ 20 EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN/INNEN **22**

§ 21 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES **22**

§ 22 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN **22**

§ 23 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG **22**

§ 24 SCHLUSSBESTIMMUNGEN **22**

ANHANG 1 HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG **24**

ANHANG 2 KLARSTELLUNG ZUR ALIQUOTIERUNG VON SONDERZAHLUNGEN **25**

ANHANG 3GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG **26**

ANHANG 4 EMPFEHLUNG BETREFFEND DIENSTJUBILÄUM **27**

ANHANG 5 REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG
(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN VORARLBERG) **28**

ANHANG 5A REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG
(GILT FÜR VORARLBERG) **38**

ANHANG 6 LOHNGRUPPENEINTEILUNG
(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG) **48**

BAUMWOLLSPINNEREIEN UND -WEBEREIEN 48
KAMMGARN-, STREICHGARN- UND VIGOGNE-SPINNEREIEN UND WOLLWEBEREIEN 49
STRICK- UND WIRKWARENINDUSTRIE 51
TEXTILVEREDLUNGSINDUSTRIE 53
REIß-, KUNST- UND PUTZWOLLINDUSTRIE 55
TEPPICH- UND MÖBELSTOFFINDUSTRIE 56
BAND- UND FLECHTWAREN- UND POSAMENTENINDUSTRIE 57
SEILERWARENINDUSTRIE 59
WATTE-, WATTELIN- UND VERBANDSTOFFINDUSTRIE 60
ROSSHAARSPINNEREIEN UND ROSSHAARZURICHTEREIEN 61
STRICKGARN-, HÄKELGARN- UND NÄHFADENINDUSTRIE 62
SEIDEN- UND KRAWATTENSTOFF-WEBEREIEN 63
BOBINET-, SPITZEN- UND GARDINENWEBEREIEN 64
BASTFASERINDUSTRIE 65
FILZTUCHINDUSTRIE 67

ANHANG 7 LOHNGRUPPENEINTEILUNG
(GILT FÜR TIROL) **69**

BAUMWOLLE 69
SCHAFWOLLE 75
WIRKEREI, STRICKEREI, KONFEKTION 78

ANHANG 8 LOHNGRUPPENEINTEILUNG
(GILT FÜR VORARLBERG) **79**

BAUMWOLL-INDUSTRIE 79
WOLLSPINNEREI UND -WEBEREI 87
WIRKEREI, STRICKEREI, KONFEKTION 92

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEITLÖHNE, AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN SOWIE DER VARIABLEN LEISTUNGSPRÄMIEN
(AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG) **94**

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEIT-, AKKORD- UND PRÄMIENLÖHNE
(VORARLBERG) **96**

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEIT-, AKKORD- UND PRÄMIENLÖHNE
(TIROL) **98**

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:
Räumlich: für alle Bundesländer in der Republik Österreich;
Fachlich: für alle dem Fachverband der Textilindustrie angehörenden Betriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen, ausgenommen die Stickereiindustrie Vorarlbergs;
Persönlich: für alle Arbeiter/innen sowie die gewerblichen Lehrlinge.

§ 2 NORMALARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nicht anders bestimmt, 38,5 Stunden nicht überschreiten.
Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere gemäß § 97 (1) 2. ArbVG) zu vereinbaren.
Bei einschichtig geführten Betrieben ist die wöchentliche Normalarbeitszeit grundsätzlich auf 5 Arbeitstage in der Woche aufzuteilen.
Gemäß § 11 Abs. 2 KJBG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit insbesondere zur Ermöglichung einer längeren Wochenendruhe an jene der erwachsenen Arbeitnehmer/innen angeglichen werden. Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit über einen durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer/innen gemäß § 11 Abs. 2a KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden sowie gemäß § 19 Abs. 7 KJBG das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.
(2) a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann, soweit in diese regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, für Portier/innen und Nachtwächter/innen bis zu 53,5 Stunden und für Kraftfahrer/innen und Mitfahrer/innen bis zu 50,5 Stunden ausgedehnt werden.
Für die so ausgedehnte wöchentliche Normalarbeitszeit gebührt diesen Arbeitnehmer/innen für die vereinbarte Normalarbeitszeit ein Wochenlohn, der dem entsprechenden Vielfachen des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ihrer Lohngruppe ohne jeden Zuschlag entspricht.
Darüber hinaus kann für Portier/innen und Nachtwächter/innen die Wochenarbeitszeit durch Mehrarbeit im Sinne des § 3 (Mehrarbeit) und Überstunden bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.
b) Fällt in die Arbeitszeit nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die wöchentliche Arbeitszeit durch Mehrarbeit gemäß § 3 und Überstunden für Portier/innen und Nachtwächter/innen bis zu 53,5 Wochenstunden sowie für Kraftfahrer/innen und Mitfahrer/innen bis zu 50,5 Wochenstunden ausgedehnt werden.
(3) Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit für alle Arbeitnehmer/innen um 12 Uhr mittags. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit, entsprechend der geltenden betrieblichen Arbeitszeitvereinbarung, ist mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Akkorddurchschnittsverdienst zu bezahlen.

(4) Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit

1. Zur Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 40 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Arbeitstagen innerhalb 13 Wochen erfolgt.
2. Dieser Ausgleichszeitraum beginnt mit Geltungsbeginn dieser Vereinbarung, ansonsten mit Ablauf eines solchen unmittelbar zuvor vereinbarten Ausgleichszeitraumes.
3. Mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, kann der 13-Wochenzeitraum bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.
4. Grundsätzlich ist die Lage des Zeitausgleichs bereits in der Vereinbarung des Ausgleichszeitraumes festzulegen.
Wird der Zeitausgleich nicht von vornherein festgelegt, ist dieser mittels gesonderter Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlich zwischen dem/der Arbeitgeber/in und den Arbeitnehmer/innen festzulegen. Erfolgt keine einvernehmliche Festlegung des Zeitausgleichs vor Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraumes, so hat der Zeitausgleich vor dem Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertagen oder bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vorher bzw.

nachher zu erfolgen hat.
Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz nicht möglich, kann der Zeitausgleich in die dem vereinbarten Ausgleichszeitraum folgende betriebliche Lohnabrechnungsperiode vorgetragen bzw. ausgeglichen werden.
5. Ist die Lage des Zeitausgleichs nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubs kein Anspruch auf Zeitausgleich.
Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Ausgleichszeitraumes bzw. nach Ablauf voranstehender Erstreckungsfristen die über 38,5 Stunden pro Woche bzw. die über die Zeit des vereinbarten Schichtturnus geleistete Arbeitszeit mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag zu bezahlen. Gleiches gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.
6. Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen sind bei Vereinbarung von Ausgleichszeiträumen auszunehmen und es gilt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1.

(5) Durchrechenbare Normalarbeitszeit

1. Mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die in Abs. 1 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschreitet.
Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zusätzlich zu einer möglichen Mehrarbeit gemäß § 3 (wöchentlich 1,5 Stunden) für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wobei die Mehrarbeit gemäß § 3 in der Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung zu regeln und gesondert festzuhalten ist.
Mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl auf 80 erweitert werden. Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragpartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.
2. Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen kann im Durchrechnungszeitraum mindestens 14 Tage, jeweils im Vorhinein, festgelegt werden. In der Betriebsvereinbarung (bzw. schriftlichen Einzelvereinbarung) ist zu regeln, wie bei der Festlegung der zusätzlichen Arbeitsschichten pro Woche, soweit diese kurzfristiger als 3 Wochen im Vorhinein erfolgt, auf familiär bedingte Umstände der Arbeitnehmer/innen Rücksicht genommen wird.
3. Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen sind bei Vereinbarung solcher Durchrechnungszeiträume auszunehmen und es gilt hiefür die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1.
4. Bei Zusammentreffen einer vereinbarten durchrechenbaren Normalarbeitszeit gemäß Abs. 5 und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.
5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Entgelt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.
Bei leistungsbezogenen Entgeltformen (Akkord- oder Prämienentlohnung) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des monatlichen Entgelts auf Grund der ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit möglichst vermeidet.
Wenn keine andere Vereinbarung zu Stande kommt, ist die eingearbeitete Arbeitszeit mit dem Stundenverdienst zurückzustellen und im Abrechnungszeitraum, in den die geringere Normalarbeitszeit fällt, auszuzahlen.
Zulagen und Zuschläge sind in jenem Lohnabrechnungszeitraum zu bezahlen, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.
6. Scheidet ein/e Arbeitnehmer/in während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten Arbeit Überstundenentlohnung.
Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung.
7. Den im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der/die Arbeitnehmer/in dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wird.

8. Für ab dem 01.04.2006 beginnende Durchrechnungszeiträume gilt: Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitsalden im Ausmaß von bis zu 40 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

(6) Schichtarbeit

1. Bei Schichtarbeit ist die Arbeitszeit so einzuteilen, dass im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 innerhalb des Schichtturnus nicht überschritten wird. Eine Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit gem. § 12 (1) AZG auf zehn Stunden ist zulässig. In Betrieben mit Zwei- oder Dreischichtsystemen können die Bestimmungen des Abs. 5, durchrechenbare Normalarbeitszeit, angewendet werden.
2. Schichtsysteme mit mehr als drei Schichten (teilkontinuierliche Arbeitsweise) können mittels Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Bei betrieblicher Nichteinigung sind die Kollektivvertragspartner beizuziehen.
3. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Drei- oder Mehrschichtbetrieb die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 innerhalb des Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 42 Stunden nicht überschreitet. In Schichtsystemen mit mehr als drei Schichten (teilkontinuierliche oder vollkontinuierliche Arbeitsweise) kann die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.
Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.
Eine Verlängerung dieses Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen ist nur mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam.
Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.
4. Die Bestimmungen des § 3 Mehrarbeit dürfen im Dreischichtbetrieb nur angewendet werden, wenn im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.
5. Soweit der gemäß Ziffer 3 erforderliche Zeitausgleich nicht in der Betriebsvereinbarung oder dem Schichtplan festgelegt wird, hat die Festlegung des Zeitausgleiches unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen.
Dieser Zeitausgleich hat möglichst in ganzen Arbeitstagen zu erfolgen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, hat der Zeitausgleich vor Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei Vorliegen betriebswichtiger Gründe kann der Zeitausgleich nur in den nächsten Durchrechnungszeitraum, längstens jedoch 13 Wochen, vorgetragen werden.

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

(8) Vollkontinuierliche Arbeitszeit

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

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

2. Bei vollkontinuierlichen Schichtsystemen darf an folgenden Feiertagen keine Schicht begonnen, jedoch die am Vortag begonnene Schicht zu Ende geführt werden, sofern die erforderliche Betriebsvereinbarung nicht eine andere, gleichwertige Regelung vorsieht (z.B. Schichtbeginn am Feiertag ab 21 Uhr nach einer vorangegangenen vierundzwanzigstündigen Arbeitsruhe):
1. Januar, Ostersonntag und -montag, 1. Mai, Pfingstsonntag und -montag, 25. und 26. Dezember.

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

(10) Soweit bei mehrschichtiger Betriebsweise Ruhepausen gem. § 11 (1) AZG betrieblich nicht festgelegt werden, sind Essenspausen [2]) bei laufenden Maschinen zu gewähren. Wenn Arbeitsbereitschaft vorliegt, gelten die Essenspausen bei laufenden Maschinen als Arbeitszeit.

[2]) Auslegung zu § 2 Absatz 10; Essenspausen:

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

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

§ 3 MEHRARBEIT

1. Das Ausmaß der mit 1. Jänner 1990 durchgeführten Verkürzung der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit, für die ein Zuschlag von 50% gebührt.
2. Diese Mehrarbeit wird auf das gesetzlich mögliche Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit (z.B. Schichtarbeit) ab der verteilten Normalarbeitszeit. Durch Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von neun Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit über neun Stunden durch diesen Kollektivvertrag (z.B. Portier/innen) zulässig ist.
3. Außerdem kann die kollektivvertragliche Mehrarbeit nur dann angewendet werden, wenn diese Mehrarbeitsstunden nicht auf Sonntage, Feiertage und in die Nacht (22 bis 6 Uhr) fallen.
4. Eine solche Mehrarbeit kann mit Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung durch Zeitausgleich im Ausmaß 1 : 1 vergütet werden.

§ 4 KURZARBEIT*

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

Im Falle geringerer Beschäftigung auf Grund einer empfindlichen Störung der Wirtschaft kann unter Beiziehung der beiderseitigen Organisationen zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, zwischen Firmenleitung und den betroffenen Arbeitnehmer/innen, Kurzarbeit vereinbart werden. Falls die Voraussetzungen für die Gewährung der staatlichen Kurzarbeitsbeihilfe gegeben sind, werden im Sinne des § 29 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes zwischen dem Fachverband der Textilindustrie und der Gewerkschaft Metall–Textil-Nahrung die nötigen Gesamtvereinbarungen getroffen.** Sobald eine Kurzarbeitsvereinbarung geschlossen wurde, ist die Belegschaft von deren Inhalt 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 Kurzarbeiter/innenunterstützung bezahlt. Ferner ist der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit und eine ebenso lange Zeit nach deren Beendigung grundsätzlich unter Beachtung der vorgesehenen Ausnahmebestimmungen aufrechtzuerhalten.

§ 4a ALTERSTEILZEIT

(1) Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AlVG oder § 37b AMSG (beide in der Fassung BGBl I Nr. 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.4.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.6.2001 vereinbaren.
(2) a) Der/die Arbeitnehmer/in hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% des Unterschiedbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
b) Der/die Arbeitgeber/in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und

Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
e) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.
(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase).

In diesem Fall gilt:

– Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

– Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgeschlagenen Zuschlags, auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in, gebührt diese Abgeltung den Erben.

– Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

– Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem. § 19 d Abs. 3 a AZG. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.

(4) Empfehlungen:

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

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

(1) Überstunden für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen können in jenen Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, nur im Einvernehmen mit diesem angeordnet werden.
(2) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der 38,5-stündigen Normalarbeitszeit sowie der Mehrarbeit gemäß § 3 und unter Berücksichtigung der Bestimmungen der im § 2 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Kurzarbeit und bei Arbeitnehmer/innen mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollbeschäftigung der Arbeitnehmer/innen sonst festgelegten

Normalarbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 3 überschritten werden. Bei Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 2 (2) a) gilt als Überstunde erst die Überschreitung der gemäß § 2 (2) a) geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie der Mehrarbeit gemäß § 3.
(3) Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.
(4) Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des/der Arbeitnehmers/in entgegenstehen.
(5) Für Überstunden, die in der Zeit zwischen 6 Uhr früh bis 20 Uhr abends geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 50%.
Für Überstunden, die in der Nachtzeit von 20 Uhr abends bis 6 Uhr früh geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100%; haben die Arbeitnehmer/innen den Betrieb bereits verlassen und werden sie zur Leistung solcher Nachtüberstunden zurückgeholt, so wird die Wegzeit zu und von der Arbeit in die Überstundenarbeitszeit eingerechnet.
Wird der/die Arbeitnehmer/in nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zwischen 6.00 Uhr früh und 20.00 Uhr abends zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten. Bestehen im Betrieb für die Arbeitnehmer/innen für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.
(6) Für Arbeiten an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100%.
(7) Für die Entlohnung an gesetzlichen Feiertagen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Als Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes gelten folgende Tage:
1.Januar (Neujahr)
6. Januar (Heilige Drei Könige)
Ostermontag
1. Mai (Staatsfeiertag)
Christi Himmelfahrt
Pfingstmontag
Fronleichnam
15. August (Mariä Himmelfahrt)
26. Oktober (Nationalfeiertag)
1. November (Allerheiligen)
8. Dezember (Mariä Empfängnis)
25. Dezember (Christtag)
26. Dezember (Stefanitag)
Der Karfreitag gilt im Sinne des Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

(8) Fällt die Normalarbeitszeit eines/einer Arbeitnehmers/in infolge Schichtbetriebes in die Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh, so gebührt für derartige Stunden ein Nachtschichtzuschlag. Dieser beträgt für ständige Nachtschichtarbeiter/innen 30%, für wechselnde Tag- und Nachtschichtarbeiter/innen 20%.
Wird aus Gründen des Energiemangels die normale Tagesarbeitszeit in die Nachtstunden verlegt, so gebührt für die von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh geleisteten Arbeitsstunden ein Zuschlag von 30%.
Wird mit dem Betriebsrat ein Arbeitsbeginn vor 6 Uhr oder ein Arbeitsende nach 22 Uhr vereinbart, so gilt die Zeit vor 6 Uhr bzw. nach 22 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.
(9) Portier/innen und Nachtwächter/innen haben keinen Anspruch auf einen Nachtschichtzuschlag im Sinne des Abs. (8); sie haben auch keinen Anspruch auf einen Sonntagszuschlag im Sinne des Abs. (6), wenn sie Sonntagsarbeit im Rahmen ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit leisten. Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag ist jedoch auch solchen Arbeitnehmer/innen gemäß Abs. (7) zu entlohnen.
(10) Bei Zusammentreffen mehrerer der oben genannten Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste in Betracht kommende Zuschlag.

§ 5a NACHTARBEIT

(1) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.
Lehnen Arbeitnehmer/innen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom/von der Arbeitgeber/in

glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des/der Arbeitgebers/in von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.
(2) Der/die Arbeitgeber/in ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Arbeitnehmer/innen auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:
Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die Arbeitnehmer/in in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet,
die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des/der Arbeitnehmers/in lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
oder der/die Arbeitnehmer/in einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.
Die beiden letzten Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.
Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.
Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Arbeitnehmer/in zum vorzeitigen Austritt berechtigt.
(3) Der/die Arbeitgeber/in hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.
(4) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit– allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.
(5) Die Arbeitgeber/innen haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können.
Der/die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.
(6) Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Ziffer 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer/innen durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

§ 6 MEHRSTELLENARBEIT

Zur Sicherung der notwendigen Rationalisierung der Betriebe sind die Firmenleitungen zur Einführung der Mehrstellenarbeit (mehr Maschinen, mehr Aggregate, mehr Spindeln usw.) unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes berechtigt.
Dabei ist der jeweilige Stand der technischen Entwicklung in maschineller und materialmäßiger Hinsicht, die Arbeitsmethoden, die Art der Arbeitsorganisation und alle sonstigen maßgeblichen Umstände zu berücksichtigen.

§ 7 REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG
(gilt für Dienstreisen, die ab 1.6.2009 beginnen)

für Arbeiter/Arbeiterinnen (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Vorarlberg) siehe Anhang 5

§ 7a REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG
(gilt für Dienstreisen, die ab 1.6.2009 beginnen)

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

§ 8 ENTLOHNUNG

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

(1) Die in der Textilindustrie vorkommenden Arbeiten sind unter Berücksichtigung ihrer Arbeitswertigkeit und der Bedienung mehrerer Stellen (mehr Maschinen, mehr Aggregate, mehr Spindeln usw.) in 12 Lohngruppen eingeteilt. Die Zuordnung der verschiedenen Tätigkeiten zu den Lohngruppen ist für die einzelnen Sparten der Textilindustrie in „Lohngruppeneinteilungen" festgelegt.
(2) Für diese 12 Lohngruppen sind im„Lohntarif" tarifliche Stundenlöhne festgesetzt. Sie gelten auch für jene Arbeitnehmer/innen, die noch nicht an mehreren Stellen eingesetzt sind.
(3) Anlernlinge erhalten den tariflichen Stundenlohn der Lohngruppe 2. Arbeiten sie im Akkord oder in Prämienentlohnung, gelten für sie die vereinbarten Akkord- bzw. Prämiensätze.
(4) Die Dauer der Anlernzeit richtet sich nach der Art der anzulernenden Tätigkeit und den persönlichen Fähigkeiten des Anlernlings, sie darf jedoch im Einzelfall 13 Wochen nicht überschreiten.
(5) Der tatsächliche Stundenlohn der Aufsichtsspinner/innen, Stuhlvorrichter/innen, Zettelaufleger/innen, Vorarbeiter/innen hat 15% über dem Durchschnittslohn der Abteilung zu liegen. Wird in diesen Abteilungen ausschließlich oder überwiegend im Akkord oder in Prämienentlohnung gearbeitet, dann hat der tatsächliche Stundenlohn dieser Person mindestens um 15% über dem Durchschnittsverdienst ihrer Abteilung zu liegen.

§ 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 Richtigstellung 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.

§ 8a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

(1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 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 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 gem. § 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 Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

§ 8b PRÜFUNGSVORBEREITUNG/STUDIENFREIZEIT

(1) Prüfungsvorbereitung*
Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer ausnahmsweisen Zulassung zu einer facheinschlägigen Lehrabschlussprüfung ist ArbeitnehmerInnen, die die Voraussetzungen des § 23 Abs.5 lit.a BAG erfüllen, für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Der Anspruch beträgt dabei, gleichgültig ob die Prüfung in einem oder in Teilprüfungen abgelegt wird, insgesamt eine Woche. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw. der letzten Teilprüfung.
Gleiches gilt sinngemäß für ArbeitnehmerInnen, die sich zusätzlich zu ihrer Beschäftigung auf die Ablegung einer HTL- oder HAK-Matura vorbereiten.

(2) Studienfreizeit
Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Hochschule bzw. einer Fachhochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung ist ArbeitnehmerInnen auf ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. In Anspruch genommene Freistellungen gem. Punkt 17 sind auf diesen Anspruch anrechenbar.
Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

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

§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

A. Akkorde und akkordähnliche Prämien

(1) Prämien im Sinne des Abschnittes A (akkordähnliche Prämien) sind solche, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden, so dass nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom/von der Arbeitnehmer/in beeinflussbare Mehrleistung ein verschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundstundenlohn verdient werden kann.
(2) Der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst der Gesamtheit der Arbeitnehmer/innen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, muss im Durchschnitt der eben genannten Arbeitnehmer/innengruppe um 25% über dem jeweiligen tariflichen Stundenlohn unter Anwendung der unter (3), (4) und (5) angeführten Grundsätze zu liegen kommen. Bei Erstellung von Akkorden und Prämien ist von der Normalleistung auszugehen, für welche der tarifliche Stundenlohn gebührt.
Bei Entlohnungsformen, bei denen sich der Gesamtverdienst aus einem Akkordverdienst und einem Prämienverdienst zusammensetzt, muss der sich ergebende Gesamtdurchschnittsverdienst ebenfalls

25% über dem tariflichen Stundenlohn liegen.
(3) Am Ende des betrieblichen Lohnabrechnungszeitraumes, wobei zwischen den Überprüfungen mindestens 4 Wochen liegen müssen, ist zu prüfen, ob diese Bedingung erfüllt ist. Für diesen Vergleich ist bei unverändert gebliebenen Akkorden der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen heranzuziehen. Bei Akkorden bzw. Prämien, die während der letzten 13 Wochen neu erstellt wurden oder eine Änderung erfahren haben, die den Verdienst beeinflusst, ist nur der Zeitraum ab der endgültigen Erstellung bzw. Abänderungen zu berücksichtigen, sofern dieser Zeitraum 4 Wochen übersteigt. Werden die Geldsätze, z.B. Minutenfaktoren, abgeändert, sind die vor der Abänderung liegenden Zeiträume für den Vergleich entsprechend aufzuwerten. Nicht heranzuziehen ist der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst jener Akkorde bzw. Prämien, die nicht endgültig, sondern nur zur Probe oder Einarbeitung festgelegt sind. Weiter ist der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst jener Arbeitnehmer/innen nicht heranzuziehen, die erst angelernt werden, nicht voll eingearbeitet bzw. nicht hinreichend für die Akkord- oder Prämienarbeit geeignet sind. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ist festzustellen, wer für die Akkord- und Prämienarbeit als nicht geeignet gilt.
(4) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können auch längere Überprüfungsperioden als der betriebliche Lohnabrechnungszeitraum oder andere Berechnungszeiträume des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienstes (mindestens 2 Monate) vereinbart werden.
(5) Entspricht der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst nicht der unter (2) angeführten Bedingung, ist festzulegen, welche Akkorde bzw. Prämien zu verändern sind, damit im kommenden Vergleichszeitraum der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst um 25% über dem tariflichen Stundenlohn zu liegen kommt.
(6) Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat ist unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen bzw. Prämiensätzen zu dienen hat. Die Akkordsätze und Prämiensätze sind in den Betriebsräumen anzuschlagen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.
(7) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkord- bzw. Prämienarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Arbeiternehmers/in liegen, wie zum Beispiel schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse und tritt dadurch eine Minderung seines/ihres Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstausfalles für die Höchstdauer von 4 Wochen. Voraussetzung ist jedoch, dass der/die Arbeitnehmer/in dem/der Vorgesetzten den Zeit- und Lohnausfall zeitgerecht zur Kenntnis bringt.
(8) Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkord- bzw. Prämienarbeitnehmer/innen, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkord- bzw. Prämiensatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst.
(9) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkord- bzw. Prämienarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

B. Sonstige variable Leistungsprämien

(1) Die variablen Leistungsprämien, die nicht nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie bei Akkord erstellt werden können und daher nicht unter § 8, A. fallen, bei denen jedoch je nach der erbrachten Leistung zum Grundlohn ein verschieden hohes Entgelt (variable Prämie) gewährt wird, sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen zu vereinbaren. Voraussetzung ist jedoch, dass als Grundlage für diese Prämien eine messbare Bezugsgröße festgelegt wird.
(2) Für Arbeiten, die aus betrieblichen Gründen kurzfristig bzw. in unregelmäßigen Abständen in Prämienentlohnung vergeben werden, gelten die Bestimmungen des Abs. (1) nicht.

§ 9 AKKORDE UND PRÄMIEN

(gilt nur für Tirol)

(1) Die in der Lohngruppeneinteilung für Arbeiten, die im Akkord verrichtet werden, festgelegten Lohngruppen liegen grundsätzlich um eine Lohngruppe höher als bei Verrichtung der gleichen Arbeit im Stundenlohn.
(2) Die Akkordsätze (Vorgabezeiten) sind so festzulegen, dass der/die einzelne Akkordarbeitnehmer/in bei normaler Arbeitsleistung einen Akkordmehrverdienst von 20% über dem Akkordgrundlohn seiner/ihrer Lohngruppe erreicht. Dies entspricht einem Mehrverdienst von mindestens 25% über dem tariflichen Stundenlohn für die gleiche Arbeit.

(3) Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat ist unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen zu dienen hat.
Die Akkordsätze sind im Betrieb anzuschlagen oder aufzulegen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.
(4) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkordarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Akkordarbeitnehmers/in liegen, wie z.B. schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse und tritt dadurch eine Minderung seines/ihres Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Akkordarbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstausfalles. 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 Verdienstausfall vergütungspflichtig sind (Ausfallvergütung).
(6) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkordarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.
(7) Die durchschnittliche Arbeitsleistung einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie ist zu errechnen unter Ausschluss der Jugendlichen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr und Anfänger/innen bis zu einer Beschäftigungsdauer von 13 Wochen; bei schwierigen Tätigkeiten können mit dem Betriebsrat auch längere Beschäftigungszeiten vereinbart werden. Bei einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie muss der Akkordlohn im Durchschnitt mindestens 20% über dem Akkordgrundlohn liegen, sofern der betreffenden Gruppe oder Arbeitskategorie mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören.
(8) Für akkordähnliche Prämien gelten die Bestimmungen der Absätze 1 bis 7 sinngemäß.

§ 9 AKKORD

(gilt nur für Vorarlberg)

(1) Die in der Lohngruppeneinteilung für Arbeiten, die im Akkord verrichtet werden, festgelegten Lohngruppen liegen grundsätzlich um eine Lohngruppe höher als bei Verrichtung der gleichen Arbeit im Stundenlohn.
(2) Die Akkordsätze (Vorgabezeiten) sind so festzulegen, dass der/die einzelne 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 Beiziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen zu dienen hat.
Die Akkordsätze sind im Betrieb anzuschlagen oder aufzulegen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.
(4) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkordarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Akkordarbeitnehmers/in liegen, wie zum Beispiel schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse, und tritt dadurch eine Minderung seines/ihres Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Akkordarbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstausfalles.
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 Verdienstausfall vergütungspflichtig sind (Ausfallvergütung).
(6) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkordarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.
(7) Die durchschnittliche Arbeitsleistung einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord beschäftigten Arbeitskategorie ist zu errechnen unter Ausschluss der Jugendlichen und Anfänger/innen (bis mindestens einer Beschäftigungsdauer von 1 Jahr). Bei einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie muss der Akkordlohn im Durchschnitt mindestens 15% über dem Akkordgrundlohn liegen, sofern der betreffenden Gruppe oder Arbeitskategorie mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören.

§ 10 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

(1) Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig zur Verrichtung verschiedenartiger Tätigkeiten verwendet werden, für die nach der Lohngruppeneinteilung verschiedene Lohngruppen in Betracht kommen, haben jeweils auf jenen tariflichen Stundenlohn Anspruch, der der ausgeübten Tätigkeit entspricht. Stehen solche Arbeitnehmer/innen in Stundenlohn, so kann in diesen Fällen zur Vereinfachung der Lohnabrechnung ein Mischlohn vereinbart werden. Bei der Festlegung eines solchen Mischlohnes ist auf den erfahrungsmäßigen zeitlichen Anteil, den die verschiedenen, tariflich unterschiedlich, entlohnten Tätigkeiten an der Gesamtarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/in einnehmen, Rücksicht zu nehmen.
(2) Hat der/die Arbeitnehmer/in eine bestimmte Tätigkeit ständig zu verrichten (dies ist auch als gegeben anzunehmen, wenn er/sie mit einer bestimmten Tätigkeit durch einen Zeitraum von 2 Monaten ausschließlich beschäftigt war), dann hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Fortzahlung seines/ihres bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienstes für die Höchstdauer von 4 Wochen, wenn er/sie zu einer anderen, niedriger entlohnten Tätigkeit herangezogen wird.

§ 10 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT

(gilt nur für Tirol und Vorarlberg)

(1) Wird ein/e Arbeitnehmer/in aus betriebsnotwendigen Gründen mit seiner/ihrer Zustimmung zur Verrichtung einer anderen Arbeit herangezogen, die in eine höhere Lohngruppe eingestuft ist als die bisher verrichtete Arbeit, so ist ihm/ihr ab sofort für die Zeit seiner/ihrer Beschäftigung in der höheren Lohngruppe der für diese Lohngruppe gültige Lohn zu zahlen.
(2) Wird ein/e Arbeitnehmer/in aus betriebsnotwendigen Gründen mit seiner/ihrer Zustimmung zur Verrichtung einer anderen Arbeit herangezogen, die in eine andere Lohngruppe eingestuft ist als die bisher verrichtete Arbeit, so ist ihm/ihr für 4 Wochen (1 Monat) der bisherige Stundenlohn, bei Akkordarbeitnehmer/innen der bisherige Akkorddurchschnittsverdienst zu bezahlen, sofern er/sie die bisher verrichtete Tätigkeit ausschließlich durch mindestens 2 Monate verrichtet hat. Dies gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in diese anderweitige Verwendung selbst beantragt.
(3) Wenn ein/e Arbeitnehmer/in seine/ihre Akkordarbeit zeitweise im Stundenlohn verrichten muss, so erhält er/sie für die ersten 4 Wochen (1 Monat) den in der letzten Lohnverrechnungsperiode erreichten Akkorddurchschnittsverdienst.
(4) Versetzungen von Arbeitnehmer/innen in eine anders eingestufte Tätigkeit dürfen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen werden. Bei Wiederbedarf von Arbeitnehmer/innen in der Kategorie, in welcher der/die Arbeitnehmer/in vor seiner/ihrer Versetzung beschäftigt war, werden in erster Linie die Arbeitnehmer/innen berücksichtigt und in ihrer früheren Tätigkeit beschäftigt, die aus Beschäftigungsmangel in eine anders eingestufte Tätigkeit versetzt worden sind.

§ 11 LOHNAUSZAHLUNG

Die Lohnabrechnung bzw. Auszahlung erfolgt wöchentlich. Mit dem Betriebsrat kann auch eine

längere Lohnabrechnungs(Auszahlungs-)periode vereinbart werden, doch sind dem/der Arbeitnehmer/in innerhalb der Lohnabrechnungsperiode angemessene Akonto-Zahlungen zu leisten.

§ 12 ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG

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

(1) Nach 14-tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der/die Arbeitnehmer/in, wenn er/sie in den nachstehend genannten Fällen ohne sein/ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf Fortzahlung seines/ihres Lohnes (Durchschnittsverdienstes) für die dadurch ausfallenden Normalarbeitsstunden, und zwar pro Kalenderjahr für die Höchstdauer der Normalarbeitszeit 1 Woche.

Für ab dem 01.04.2005 aufgenommene Beschäftigte gilt Folgendes:

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

Diese Fälle sind:

a) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, sofern sich der/die Arbeitnehmer/in mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann.
Eine Fortzahlung entfällt, wenn der Vorladung auch außerhalb der Arbeitszeit Folge geleistet werden kann oder der/die Arbeitnehmer/in als Partei in einem zivilgerichtlichen Verfahren oder als Beschuldigte/r in einem Strafverfahren geladen ist.

b) Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln, sofern hierüber eine Bestätigung oder ein sonstiger glaubwürdiger Nachweis erbracht wird. Dieser Nachweis entfällt, wenn die Verkehrsstörung allgemein bekannt ist. Konnte die Verkehrsstörung vorausgesehen und der Weg zur Arbeit zu Fuß zurückgelegt werden, gebührt keine Lohnfortzahlung.

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

d) bei eigener Eheschließung 3 Tage

e) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage

f) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin 1 Tag

g) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Tag

h) beim Tod des Ehegatten/der Ehegattin 3 Tage

i) beim Tod des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin, wenn er/sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage

j) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage

k) beim Tod eines Kindes 3

Tage

l) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Tag

(2) In Fällen des Abs. 1 lit. d bis f ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.
(3) Im Falle des Abs. 1 lit. g gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des/der Arbeitnehmers/in fällt.
(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. h bis l zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in im Falle des lit. l keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. h bis k sind dem/der Arbeitnehmer/in nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.
(5) Eine Fortzahlung des Lohnes im Sinne des Abs. (1) gebührt jedoch nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Grund anderweitiger Rechtsvorschriften eine Entschädigung für Verdienstentgang beanspruchen kann* (z.B. für die Tätigkeit als Geschworene/r, Schöffe/Schöffin, Zeuge/Zeugin, als Beisitzer/in bei Arbeitsgerichten, Einigungsämtern u.Ä.).
* Es wird empfohlen, den Arbeitnehmer/innen eine Verdienstentgangsbestätigung mitzugeben.

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

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

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

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

(2) Werden Arbeitnehmer/innen während einer solchen Arbeitsunterbrechung zu Ersatzarbeiten herangezogen, gelten hinsichtlich der Entlohnung die Bestimmungen des § 9 Abs. (2).

§ 12a ELTERNKARENZ – Verständigung durch den/die Arbeitgeber/in

(1) Wird Elternkarenz im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht, hat der/die Arbeitgeber/in im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.
(2) Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG), sofern nicht das BMVG Anwendung findet.
(3) Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmungen gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

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

§ 13 URLAUB

(1) Hinsichtlich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.
(2) Werden der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinen Urlaubes gesperrt, ist Arbeitnehmer/innen, denen noch kein entsprechender Urlaubsanspruch zusteht und welche weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden noch vorschussweise einen Urlaub erhalten, 50% des Verdienstes für die wegen des Betriebsurlaubes ausfallende Normalarbeitszeit zu vergüten.

§ 14 URLAUBSZUSCHUSS

(1) Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Der Urlaubszuschuss beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit

im 1. Arbeitsjahr ..... drei Wochenverdienste,
ab Beginn des 2. Arbeitsjahres ..... einen Monatsverdienst.

Der höhere Urlaubszuschuss (ein Monatsverdienst) gebührt erstmalig jeweils für jenes Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des neuen Dienstjahres fällt.
Unterbrochene Dienstzeiten sind dabei für die Zwecke des Urlaubszuschusses in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies für die Bemessung der Urlaubsdauer vorgesehen ist.
(2) Der Monatsverdienst wird aus 4 1/3 Wochenverdiensten errechnet. Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hiebei unberücksichtigt. Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.
(3) Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteils. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteils fällig.
Zwischen Firmenleitung und dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Termin, spätestens jedoch zum Ende des Kalenderjahres erfolgt.
Ist eine solche Abänderung des Auszahlungstermins vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis dann vor Ablauf des vereinbarten Auszahlungstermins, so ist beim Ausscheiden der Urlaubszuschuss zu bezahlen, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in wird gemäß § 82 GewO 1859 entlassen, oder er/sie tritt ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82a GewO 1859 vorzeitig aus.
(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmer/innen gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.
Im Eintrittsjahr erhält der/die Arbeitnehmer/in den Urlaubszuschuss im aliquoten Ausmaß zum Fälligkeitstermin der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.
(5) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Der Anspruch auf den aliquoten Teil im Sinne dieses Absatzes entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO 1859 entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82 GewO 1859 vorzeitig austritt.
(6) Arbeitnehmer/innen, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zur Gänze zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO 1859 entlassen werden oder ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82a GewO 1859 vorzeitig austreten.
Arbeitnehmer/innen, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zu viel bezahlten Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.
(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, Wochengeldbezuges oder Karenzurlaubs, so mindert sich das gebührende Ausmaß des Urlaubszuschusses um den aliquoten Teil.
Karenzurlaube, deren Dauer zwei Wochen nicht überschreitet, wirken nicht anspruchsmindernd.
Hat der/die Arbeitnehmer/in den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten und tritt er/sie erst nach Erhalt des Urlaubszuschusses den Präsenzdienst, Wochengeldbezug oder Karenzurlaub an, so besteht für ihn/sie – die Fälle des Abs. (6) ausgenommen – keine

Rückzahlungsverpflichtung.
(8) Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder wurden solche unter einem anderen Titel vereinbart oder sonstige einmalige Bezüge oder Sonderzahlungen gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.
Von der Anrechnung sind ausgenommen:
Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

§ 15 WEIHNACHTSREMUNERATION

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

im 1. Arbeitsjahr ..... drei Wochenverdienste,
ab Beginn des 2. Arbeitsjahres ..... einen Monatsverdienst.

Der Monatsverdienst wird aus 4 1/3 Wochenverdiensten errechnet.
Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hiebei unberücksichtigt. Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt. Das Ausmaß der gebührenden Weihnachtsremuneration richtet sich nach jener ununterbrochenen Dienstzeit, die am 10. Dezember bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreicht ist. Unterbrochene Dienstzeiten sind dabei für die Zwecke der Weihnachtsremuneration in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies für die Bemessung der Urlaubsdauer vorgesehen ist.
(2) Betrieblich vereinbarte höhere Weihnachtsremunerationen oder unter welchem Titel immer gewährte sonstige Sonderzuwendungen anlässlich des Weihnachtsfestes sind auf die kollektivvertragliche Weihnachtsremuneration anzurechnen.
(3) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres eingetreten sind, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.
(4) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichfalls den aliquoten Teil. Der Anspruch auf den aliquoten Teil im Sinne des Absatzes entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO 1859 fristlos entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund (§ 82a GewO 1859) vorzeitig austritt. Arbeitnehmer/innen, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zu viel bezahlten Anteil der Weihnachtsremuneration, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.
(5) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, Wochengeldbezuges oder Karenzurlaubes, so mindert sich das gebührende Ausmaß der Weihnachtsremuneration um den aliquoten Teil. Karenzurlaube, deren Dauer zwei Wochen nicht überschreitet, wirken nicht anspruchsmindernd.

§ 15a – Sonderzahlungen für Teilzeitbeschäftigte

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

§ 16 ABFERTIGUNG „ALT“

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend Arbeiterabfertigung in der jeweils geltenden Fassung.
(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und

a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus der gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in endet.

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

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

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

Vereinbaren Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), 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 BMVG) bestimmt ist.
Dies gilt für Arbeitnehmer/innen, die ab 1. April 2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMVG übertreten.

§ 17 BETRIEBSVERSAMMLUNG

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

§ 18 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

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

§ 19 BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN

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

§ 20 EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN/INNEN

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

§ 21 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

(1) Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden kann. Nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile 14 Tage.
Für durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

10 Jahren	4 Wochen
15 Jahren	6 Wochen
25 Jahren	8 Wochen.

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

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

§ 22 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

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

§ 23 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG

Wegen der besonderen Lohnregelung in der Textilindustrie Tirols und Vorarlbergs gelten für diese Bundesländer besondere Fassungen beziehungsweise Sonderregelungen der §§ 7, 8 und 9.

§ 24 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Die vorliegende Fassung des Kollektivvertrages tritt am 1. April 1991 in Kraft. In diesem Zeitpunkt bestehende günstigere betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.
(2) Der Kollektivvertrag kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonates gekündigt werden.
(3) Sofern bei Ablauf der Kündigungsfrist noch kein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen ist, bleibt der vorliegende Kollektivvertrag für beide Vertragsteile durch weitere 6 Monate bindend.
(4) Der Lohntarif kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden.
(5) Kündigungen haben durch eingeschriebenen Brief an den anderen Vertragsteil zu erfolgen.

Wien, 19. Mai 2009

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

Der Obmann:

Ing. Reinhard Backhausen e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. Wolfgang Zeyringer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil-Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.

Anhang 1

HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG

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

§ 1 GELTUNGSBEREICH

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

§ 2 FESTSETZUNG DER STÜCKENTGELTE UND STÜCKZEITEN

(1) Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter/innen sind innerbetrieblich festzusetzen, und zwar so, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des/der Betriebsarbeiters/in der entsprechenden Kategorie erreichen können.
(2) Der kollektivvertragliche Stundenlohn ist dem für die Textilindustrie jeweils geltenden „Lohntarif" und der für die einzelnen Sparten in Betracht kommenden „Lohngruppeneinteilung" zu entnehmen.
(3) Heimarbeiter/innen, die auf eigenen Maschinen arbeiten, erhalten einen Kostenzuschlag von 10%.
(4) Die Bestimmungen von Heimarbeitstarifen, die Gegenstand der Regelung dieses Heimarbeitsgesamtvertrages sind, insbesondere solche Bestimmungen, die eine Regelung oder Festsetzung von Stückzeiten enthalten, finden für den Geltungsbereich dieses Heimarbeitsgesamtvertrages keine Anwendung. Die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung (§ 29, Abs. 1 und 2), wonach im Einzelfall Entgeltberechnungen über Antrag auf ihre Übereinstimmung mit den obigen Bestimmungen zu überprüfen sind und das für die Stück- und Leistungseinheit gebührende Entgelt durch den Entgeltberechnungsausschuss festzustellen ist, bleiben unberührt.
(5) Sofern Handhäkeln, Handstricken und Bedienen von Handstrickapparaten mit Hakennadeln in Heimarbeit vergeben wird, sind die Stückentgelte (Stückzeiten) unter Berücksichtigung allfälliger Zu- bzw. Abschläge innerbetrieblich so festzusetzen, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe 1 erreichen können.
(6) Sofern Stricken auf Handstrickapparaten mit Zungennadeln in Heimarbeit vergeben wird, sind die Stückentgelte (Stückzeiten) unter Berücksichtigung allfälliger Zu- bzw. Abschläge innerbetrieblich so festzusetzen, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe 7 erreichen können.

§ 3 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

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

§ 4 WIRKSAMKEITSBEGINN

(1) Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt mit 1. April 1985 in Kraft.
(2) Gleichzeitig tritt der zwischen den vertragschließenden Organisationen abgeschlossene Heimarbeitsgesamtvertrag vom 22. November 1973 außer Kraft.

Anhang 2

KLARSTELLUNG ZUR ALIQUOTIERUNG VON SONDERZAHLUNGEN

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

Anhang 3

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

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

Anhang 4

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIENSTJUBILÄUM:

(1) Es ist seit jeher üblich, ArbeitnehmerInnen, die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Es liegt in Natur der Sache, dass eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich ist.

Die Bundessparte Industrie empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehen genannten Richtsätze:
Beim 25jährigen Dienstjubiläum.....1 Monatslohn*,
beim 35jährigen Dienstjubiläum.....2 Monatslöhne*,
beim 45jährigen Dienstjubiläum.....3 Monatslöhne*.

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

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

Diese Regelung gilt für Jubiläumsstichtage ab 01.04.2005.

ANHANG 5
(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Vorarlberg)

REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG (GILT FÜR DIENSTREISEN, DIE AB 1.6.2009 BEGINNEN)

A) KILOMETERGELD – VERRECHNUNG FÜR PERSONENKRAFTWAGEN

§ 1 Kilometergeld

(1) Wird einem/r Arbeitnehmer/in die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihres 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. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl Nr 110/54, unter Berücksichtigung der Bezirkseinteilungsnovelle, LGBl für Wien, Nr 21/55 vom 21. 10. 1955.
Als 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

Tagggeld	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 Nächtigungen im gleichen kostenlos beigestellten Quartier gebührt der Betrag von € 2,18 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,73, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,63. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen kostenlos beigestellten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,18, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von € 0,73 höchstens jedoch € 3,63, zu erstatten.

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

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

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

Sonstige Aufwendungen

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

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/in fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.
Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 1, Abs (4) zweiter Satz vor, dann gebührt die obige Vergütung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

Überstunden auf Dienstreisen

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

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

§ 2 Trennungskostenentschädigung

(1) Arbeitnehmer/innen, die infolge Versetzung an einen anderen 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 hiezu 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 des Urlaubes;
b) während einer Krankheit, wenn der/die Arbeitnehmer/in sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
c) während des Krankenhausaufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
d) während jenes Zeitraumes, den der/die Arbeitnehmer/in unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;
f) bei Dienstreisen an seinem/ihrem ständigen Wohnort.

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

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

(a) wenn dem/der Arbeitnehmer/in eine geeignete, seinen/ihren Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hievon angeboten wird, dass ihm/ihr die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;

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

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

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

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

§ 3 Messegelder

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

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag € 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.

§ 4 Günstigkeitsklausel

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

C) AUSLANDSDIENSTREISEN

§ 1 Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in von seinem/ihrem 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 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.

(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) 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 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 Regelungenbleiben 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 5a
(gilt für Vorarlberg)

REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG (GILT FÜR DIENSTREISEN, DIE AB 1.6.2009 BEGINNEN)

A) KILOMETERGELD – VERRECHNUNG FÜR PERSONENKRAFTWAGEN

§ 1 Kilometergeld

(1) Wird einem/r Arbeitnehmer/in die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihres 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

Tagggeld	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 Nächtigungen im gleichen kostenlos beigestellten Quartier gebührt der Betrag von € 2,18 für die erste Nächtigung. Für jede weitere Nächtigung erhöht sich der genannte Betrag um je € 0,73, jedoch gebührt pro Woche nur ein Höchstbetrag von € 3,63. Für jede weitere Woche der Nächtigung im gleichen kostenlos beigestellten Quartier ist daher ebenfalls für die erste Nächtigung ein Betrag von € 2,18, für jede weitere Nächtigung ein Betrag von € 0,73 höchstens jedoch € 3,63, zu erstatten.

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

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

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

Sonstige Aufwendungen

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

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/in fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. 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 hiezu 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 des Urlaubes;
b) während einer Krankheit, wenn der/die Arbeitnehmer/in sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
c) während des Krankenhausaufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
d) während jenes Zeitraumes, den der/die Arbeitnehmer/in unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;
f) bei Dienstreisen an seinem/ ihrem ständigen Wohnort.

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

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

(a) wenn dem/der Arbeitnehmer/in eine geeignete, seinen/ ihren Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hievon angeboten wird, dass ihm/ihr die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;

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

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

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

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

§ 3 Messegelder

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

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag € 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.

§ 4 Günstigkeitsklausel

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

C) AUSLANDSDIENSTREISEN

§ 1 Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in von seinem/ihrem 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 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.

(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) 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 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 Regelungenbleiben 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 6

LOHNGRUPPENEINTEILUNG

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

Baumwollspinnereien und -webereien

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht; Hülsensortieren

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten; Säumen
Spinnerei: Abziehen; Aufstecken; Helferin; Hülsenlegen und -fahren; wird im Akkord gearbeitet, 85–90 % vom Spinnerlohn
Weberei: Geschirrherrichten und -putzen; Schussführen

Lohngruppe 3

Allgemeines: Maschinenputzen
Spinnerei: Garnsortieren; Spulen; Fachen; Weifen; Flyerhelferin (wird im Akkord gearbeitet, 85–90 % vom Flyerlohn);
Weberei: Handandrehen; Einziehen (roh); Blattstechen; Lamellenaufstecken; Kettspulen; Schussspulen; Geschirr-Reparatur

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Garnausgaben; Fadenbruchaufnehmen
Spinnerei: Vorgarn-Öffnen; Kardenarbeiten; Kämmereiarbeiten; Hilfsspinnen; Grobflyern; Mittelflyern; Feinflyern; Einlegen (maschinell); Zwirnen; Garn- und Bündelpacken; Bündelpressen; Ballenpressen; Garnbefeuchten (maschinell); Streckenarbeiten
Weberei: Warenmessen; Adjustieren; Aufstecken; Zetteln (roh); Blattstechen; Ausnähen bis 6 Monate; Warenputzen; Cordumspulen; Cordspleißen

Lohngruppe 5

Allgemeines: Lader, Packer; Transport- und Magazinarbeiter; Wasserturbinenwärter; Mitfahrer
Spinnerei: Mischen (Stocken); Bänderkleben; Ausstoßen; Ringspinnen; Einlegen (Hand); Spulen-, Kannen- und Wickelführen; Auswiegen in der Spulerei
Weberei: Stückabnehmen; Ausnähen ab 6 Monate
Konfektion: Nähen
Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinenölen
Spinnerei: Ballenbrechen; Garnprüfen;
Weberei: Weben (roh); Schären (bunt); Einziehen (bunt); Maschinandrehen; Warenübernehmer zugl. Stückrevisor
Werkstätten: Kistenmachen

Lohngruppe 7

Spinnerei: Putzereiarbeiter (Batteur)
Weberei: Schlichterhelfer; Weben (bunt)

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagenwärter; Schalttafelwärter; Traktorfahrer; Lokführer der Schleppbahn; Transportstapelfahrer
Spinnerei: Kardenschleifen
Weberei: Blattreparatur; Cordzwirnen

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist
Spinnerei: Zylindermacher
Weberei: Selbständiger Schlichter
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Weberei: Blattbinder

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie
Weberei: Cordweben

Lohngruppe 12

Allgemeines: Omnibus-Chauffeur; Meistergehilfe
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis der Textilindustrie
Betriebsveredelung: Soweit in den Betrieben eigene Ausrüstungsabteilungen vorhanden sind, gilt für die in der Ausrüstung beschäftigten Dienstnehmer die Lohngruppeneinteilung der Textilveredlungsindustrie

Kammgarn-, Streichgarn- und Vigogne-Spinnereien und Wollwebereien

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht; Hülsen sortieren; Hülsen reinigen; Hülsenführen
Kämmerei/Nachkämmerei: Sortierhelferin

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten; Jute zuschneiden und nähen; Abfallsortieren
Kämmerei/Nachkämmerei: Sortieren im 1. Jahr
Kammgarnspinnerei: Container-Einnähen
Streichgarnspinnerei: Aufstecken, Abziehen
Weberei: Geschirrherrichten und -putzen; Schusskistenfahren
Kammzugfärberei: Kratzerin Melangierung; Helferin Melangierung im 1. Jahr

Lohngruppe 3

Allgemeines: Arbeiter in der Kamm- und Nadelsetzerei; Spulen; Weifen; Fachen; Repassieren
Kämmerei/Nachkämmerei: Sortieren ab dem 2. Jahr; Gillkammputzer; Helferin an der Lisseuse (rohweiß)
Kammgarnspinnerei: Kammzugfahren; Helferin in der Kammgarnspinnerei (auch an Maschinen); Etiketten-Stempeln; Schnellen; Spulenschlichten in Doublierung und Zwirnerei; Docken; Bündelpacken; Bündeldämpfen

Weberei: Tambourieren; Helferin in Musteranfertigung; Noppen; Warenputzen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Bürodiener; Nachtwächter; Gillkammacher, Löter, Plattenschrauber (Kamm- und Nadelsetzerei); Küchengehilfin; Kindergartenhelferin
Kämmerei/Nachkämmerei: Kardenarbeiten; Kämmereiarbeiten (Kammstuhl, Topfstrecke); Steckenarbeiten
Kammgarnspinnerei: Streckenarbeiten; Garnaussuchen (Bobineneinlegen) Streichgarnspinnerei: Abfallklopfer
Weberei: Einlesen (Fadenkreuz von Hand); Lamellenstecken von Hand; Adjustieren
Kammzugfärberei: Hilfskräfte in der Melangierung; Helfen an der Lisseuse (bunt)

Lohngruppe 5

Allgemeines: Werkschreiber(in) für einfache Aufgaben; Helfen im Garnmusterzimmer; Abwiegen; Konditionieren; Transport- und Magazinsarbeiter, Spulenführer, Garnführer; Arbeiter in Wollfettgewinnung; Mitfahrer; Wasserturbinenwärter
Kämmerei/Nachkämmerei: Wolfer; Kammputzen; Lisseusenarbeiterin (Einlauf);
Kammgarnspinnerei: Ringspinnen; Vorfinisseur- und Finisseurarbeiten; Zwirnen; Einlegen
Streichgarnspinnerei: Krempeln; Ringspinnen; Selfaktorspinnhelfer(in); Einlegen; Dämpferhelfer; Zwirnen; Karbonisierklopfer
Weberei: Musterweben im 1. Jahr; Zetteln; Ausnähen im 1. Jahr; Andrehen, Anknüpfen von Hand; Einlesen (Fadenkreuz mit Maschine); Lamellenstecken maschinell
Kammzugfärberei: Gillarbeiterin, Buntplätte; Auswiegerin, Melangierung; Mischen, rohweiß und bunt; Lisseusearbeiterin, bunt (Einlauf)
Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinöler
Kämmerei/Nachkämmerei: Sortieren ab dem 4. Jahr
Kammgarnspinnerei: Garnprüfen
Streichgarnspinnerei: Garnprüfen; Reißer, Wolfer
Weberei: Andrehen mit Anknüpfmaschine; Einziehen; Helfen beim Schären

Lohngruppe 7:

Allgemeines: Wasserreiniger; Garnprüfen im Labor
Kämmerei/Nachkämmerei: Repassieren in der Rohwollsortierung; Wäscher am Leviathan
Kammgarnspinnerei: Kontrollarbeiten in der Kammgarnspinnerei (Vorspinnerei, Ringspinnerei, Einlegerei, Zwirnerei); Walzenschleifer
Streichgarnspinnerei: Karbonisierer
Weberei: Schlichterhelfer, Warenbeschauerin; Schären
Kammzugfärberei: Musterfärben

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagenwärter; Schalttafelwärter; Traktorfahrer; Lokführer der Schleppbahn; Transportstapelfahrer
Kämmerei/Nachkämmerei: Kammgehilfe im 1. Jahr; Kardenschleifer im 1. Jahr
Kammgarnspinnerei: Dämpfer
Streichgarnspinnerei: Selfaktorspinnen; Dämpfer; Krempelputzer
Weberei: Weben; Ausnähen ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist
Kämmerei/Nachkämmerei: Kardenschleifer ab dem 2. Jahr
Kammgarnspinnerei: Lagerhalter im Garnlager
Weberei: Musterweben; Selbständiger Schlichter
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach

5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Kämmerei/Nachkämmerei: Kammgehilfe

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagenchauffeur ohne Mitfahrer
Weberei: Warenkontrollor
Kammzugfärberei: Staffierer (Farbabwieger)
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Omnibus-Chauffeur; Meistergehilfe
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie
Betriebsveredlung: Soweit in den Betrieben eigene Ausrüstungsabteilungen vorhanden sind, gilt für die in der Ausrüstung beschäftigten Dienstnehmer die Lohngruppeneinteilung der Textilveredlungsindustrie.

Strick- und Wirkwarenindustrie

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht; Laufmädchen; Auftrennen; Vortrennen; Zerschneiden; Zählen; Etikettenannähen (Hand); Handheften; Sortieren, Säckchen füllen und schließen, Stempeln, Schleifen, Verpacken in Schachteln; Rohware zeichnen (keine Kontrolltätigkeit)
Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Legen, Heften, Messen von Handschuhen und Strümpfen; Wenden von Handschuhen und Strümpfen; Aufziehen auf Holzformen (kalt)
Stoffhandschuhproduktion: Ausschneidearbeiten (Daumenschneiden, Einfassausschneiden, Schlitzausschneiden, Applikationen ausschneiden); Vorzeichnen von Auf- und Ziernähten; Durchziehen von Auf- und Ziernahtfäden; Durchsehen mit Ausweiter

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten; Fäden vernähen, abschneiden; Gummiband zusammennähen
Strickerei und Wirkerei: Heften, Messen, Wenden bei Strick- und Wirkwaren
Feinstrumpfwaren: Adjustieren, Hand und Maschine
Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Maschinheften; Strumpfhosen einschneiden; Ausfertigen, Handnähen bei Strick- und Stoffhandschuhen; Ketteln, Ränder und Pulsnähen bei Strickhandschuhen; Repassieren von Handschuhen; Walken von Handschuhen

Lohngruppe 3

Allgemeines: Spannen (Zuschnitt-Hilfskraft); Fachen; Weifen; Zwirnen; Wickeln; Docken; Spulen; Rauhen; Durchsehen; Kontrolle; Winden; Kartonheften für Verkaufspackungen
Strickerei und Wirkerei: Handsticken; Maschinsticken
Feinstrumpfwaren: Prüfen von Feinstrümpfen (Cotton und nahtlos)
Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Handbügeln und Formen von Handschuhen, auch mit elektrisch beheizten Formen; Zuschneiden von Strumpfhosen, Mützen und ähnlichem

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Gasieren
Strickerei und Wirkerei: Handnähen; Legen mit letzter Warenkontrolle; Arbeiten an Nähautomaten
Strumpfwaren und Handschuhe: Handschuhstricken, Strümpfe- und Sockenstricken auf

Flachmaschinen; Handbügeln und Formen von Strumpfhosen und Standardstrumpfwaren, auch mit elektrisch beheizten Formen; Maschinnähen von Standardstrumpfwaren; Ketteln von Standardstrumpfwaren; Aufstoßen; Einfaßnähen bei Strickhandschuhen; Nähen von Stoffhandschuhen (Ganznaht, Zier- und Aufnaht); Handschuhblattschneiden und Fingerzeugpressen; Zentrifugieren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transport- und Magazinarbeiter; Mitfahrer; Kartonheften für Versandverpackungen
Strickerei und Wirkerei: Repassieren; Maschinnähen (z.B. Steppen, Abnähen, Nähen von Seitennähten etc.); Ketteln im 1. Jahr; Cottonaufstoßen
Feinstrumpfwaren: Zugfadenausgleich und Laufmaschenrepassieren auf Maschinen; Legen von Cotton- und Nahtlosstrümpfen; Formen von Feinstrümpfen; Arbeiten an Nähautomaten
Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Handschuh-Zuschneiden; Standard-, Längen- und Ränderstricken

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinölen
Strickerei und Wirkerei: Ketteln ab dem 2. Jahr; Qualifiziertes Maschinnähen; Handbügeln; Bedienung von Motormaschinen; qualifiziertes Repassieren (Behebung schwer zu beseitigender Fehler, wofür besondere Kunstfertigkeit und Übung Voraussetzung ist)
Feinstrumpfwaren: Ketteln von Feinstrümpfen; Nähen, Repassieren von Feinstrümpfen und Strumpfhosen;

Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Doppelzylinderstricken; Bedienung von Motormaschinen; Handschuh-, Strümpfe- und Sockenstricken auf Spezialmaschinen

Lohngruppe 7

Strickerei und Wirkerei: Stricken an Flachmaschinen; Stricken an Links-Links-Maschinen; Maschinbügeln; Qualifiziertes Zuschneiden; Qualifiziertes Maschinnähen mit entscheidendem Einfluss auf die Gestaltung des Fertigproduktes durch selbständiges Verrichten mehrerer aufeinanderfolgender Arbeitsgänge; Drucken durch Dämpfen oder Bügeln; Dämpfen bis zu einer Maschintemperatur von 150° C

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktorfahrer
Strickerei und Wirkerei: Stricken an Einlegemaschinen; Dämpfen bei einer Maschintemperatur über 150° C

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist
Strickerei und Wirkerei: Rundstuhlwirken; Rundstricken; Kettenstuhlwirken; Raschelwirken; Schnittmachen
Feinstrumpfwaren: Bedienung von Rundstrickmaschinen für feine nahtlose Strümpfe*)
Stoffhandschuhproduktion: Handschuhpressen (Stanzen)

*) **Anmerkung:** Erfolgt die Bedienung der Rundstrickmaschinen für feine nahtlose Strümpfe im Akkord, so ist bei der Erstellung der Akkorde und Prämien der § 7, Abs. A, des Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiter/innen der Textilindustrie Österreichs zugrunde zu legen. Erfolgt die Bedienung dieser Maschinen im Stundenlohn, dann gebührt dem Dienstnehmer der Tariflohn plus 25% als Stundenlohn.

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Strickerei und Wirkerei: Selbständiges Stricken an Motormaschinen

Feinstrumpfwaren: Cottonwirken inkl. 48 gg

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Strickerei und Wirkerei: Cottonstricken
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mit mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Feinstrumpfwaren: Cottonwirken über 48 gg
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mit mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Textilveredlungsindustrie

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht
Produktion: Läufer sortieren; Spendeln; Kleben; Reinigen der Tische; Arbeiten an roh- und druckvorbereiteter Ware; Stücknähen (Aneinandernähen); Binden (Aufmachen, Vorbereiten von Stranggarn); Hilfsarbeiten im Musterzimmer; Leisten bügeln; Rahmen waschen in der Filmdruckerei
Baumwoll- und Zellwoll- Stückveredlung: Stücknähen (Aneinandernähen); Arbeiten an roh- und druckvorbereiteter Ware; Bügeln; Brechen; Arbeiten an der Fertigware (Legerei); Arbeiten bei Einlauf- bzw. Auslauf; Fleckwaschen
Strumpfveredlung: Kleben, Schleifen, Brechen am Strumpf

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Produktion: Säumen von Geweben in abgepasster Form, z.B. Geschirr-, Tisch- und Kopftücher; Arbeiten an der Fertigware (Legerei); Helfen am Rahmen bzw. an Appreturmaschinen; Maßnähen; Schlauchnähen; Sternaufmachen; Trennen; Kupferdruckwalzenmalen i. d. Gravur
Baumwoll- und Zellwoll- Stückveredlung: Einspritzen

Lohngruppe 3

Produktion: Gaufrieren; Helfen bei Druckwaschen und Sterndämpfen; Helfen bei Schablonenherstellung i. d. Filmdruckerei; Strangöffnen; Noppen; Ludigolisieren; Zwischenvisite; Strangadjustieren
Baumwoll- und Zellwoll- Stückveredlung: Legen, Teilen von Uni- und Fertigware
Strumpfveredlung: Prüfen von Feinstrümpfen (Cotton und nahtlose)

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Maschintrocknen (Hänge- Rund- Trockner); Entwässern (wie Zentrifugieren, Saugen, Quetschen); Helfen bei Färben, Bleichen; Helfen an der Walke; Reinigungsarbeiten in der Farbküche; Filmdrucken helfen
Strumpfveredlung: Strumpfformen von Standardware

Lohngruppe 5

Allgemeines: Mitfahrer
Produktion: Foulardieren; Spritzen; Riegeln; Schleifen; Palmern; Imprägnieren; Ausnähen im 1. Jahr; Helfen in Appret-, Farb- und Verdickungsküche, Farben- und Drogenausgabe sowie Materialausgabe; Helfen bei Karbonisieren; Helfen bei Spanpressen; Zentrifugieren mit Handbeschickung; Einsetzen in Beuchkessel

Strumpfveredlung: Feinstrümpfe: Zugfaden ausgleichen und Laufmaschen repassieren auf Maschinen; Formen von Feinstrümpfen; Legen von Cotton- und Nahtlosstrümpfen
Baumwollkonfektion: Nähen

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Schwere Versand-, Transport- und Lieferarbeiten
Produktion: Brühen; Entschlichten; Bedienen von Strang- und Breitwaschmaschinen; Bedienen von Maschinen in der Bleicherei (Chlor-, Säure-, Wasch- und Mercerisiermaschinen); Aufsicht und Einteilung im Musterzimmer; Dekatieren; Scheren; Rauhen; Bedienen von Spannrahmen; Tambourieren; Kalandern; Brechen;
Strumpfveredlung: Repassieren von Feinstrümpfen

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer
Produktion: Karbonisieren; Waschen; Walken; Sengen; Spanpreßführen; Trianlage; Appret-, Farb- und Verdickungskoch; Laufermann an Rouleaudruckmaschinen; Abdrehen, Aufkupfern und Verchromen von Druckwalzen; Walzen ätzen; Walzen schleifen; Endvisite; Teilen fertiger Druckware mit Endvisite

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagenwärter; Schalttafelwärter; Traktorfahrer; Lokführer bei Schleppbahn; Wasseraufsicht und -aufbereitung
Produktion: Färben, Bleichen nach Vorschrift im 1. Jahr; Ausnähen ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Dampfturbinenwärter; Angelernter Maschinist
Produktion: Sanformaschinen führen; 1. Hintermann an Maschinendruck; Bedienen von Continue-Dämpfer (Matherpl.); Spindeln von Druckwalzen; Bedienen von Hotflue- und Continuefärbemaschinen; Filmdrucken
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Produktion: Drogen-, Farbauswiegen; Rahmenführer an Hochleistungsmaschinen; Flammkaschieren; Färben und Bleichen nach Vorschrift ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Produktion: Farbmacher (Coupierer in Großfarbküchen); Hilfsdrucker an Rouleaudruckmaschinen; Druckfarbenherstellen in der Filmdruckerei
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfe
Produktion: Erstellung von Taxen und selbständiges Musterausfärben; Schablonenherstellen in der Filmdruckerei; Qualifizierter Färber, der selbständig abmustert; Relleveur; Pantographist, gelernt; Retoucheur; Graveur; Rouleaudrucker; Molleteur; Kameramann in der Photogravur
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Reiß-, Kunst- und Putzwollindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten; leicht
Produktion: Emballagearbeiten

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Produktion: Sortieren bis 3 Jahre

Lohngruppe 3
—

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Sortieren nach 3 Jahren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Mitfahrer; Wasserturbinenwärter
Produktion: Imprägnieren; Droussierung; Krempler; Watteschneiden
Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinöler
Produktion: Helfen in der Gummikokos- und Gummihaarerzeugung; Hadernschneiden

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer
Produktion: Mischer; Reißer; Wäscher; Klopfer; Stauber; Wolfer

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktorfahrer
Produktion: Maschinführer in der Gummikokos- und Gummihaarerzeugung; Färber und Bleicher; Karbonisieren; Krempelputzen

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist
Produktion: Presser
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Anmerkung: Den Mischern, Putzern und Krempelarbeitern sowie beim Sortieren wird bei jenen Artikeln; bei welchen eine besondere Staubentwicklung auftritt, eine Staubzulage einvernehmlich mit dem Betriebsrat gewährt.

Teppich- und Möbelstoffindustrie

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten leicht
Produktion: Hilfsarbeiten beim Ausstopfen der Gripperaxminsterteppiche und der Maschinknüpfer (Abnehmen); Einziehen der Kettbäumchen für Spoolaxminster; Hülsensortieren und Hülsenabziehen; Binden und nummerieren von Jacquardkarten

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Produktion: Schusskisten führen; Fransenknüpfen nicht maschinell

Lohngruppe 3

Produktion: Spulen allgemein; Fachen; Weifen allgemein; Aufstecken der Spulen in Teppich-, Epinglé- und Moquetteerzeugung sowie in Gripperaxminsterwebereien; Tuftingwebereien und Kettschärerei

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Post- und Botengänge; Kindergartenhelferin; Bedienungspersonal für Ausgabeküchen
Produktion: Helfertätigkeit bei Gripperaxminsterweben; Noppenkontrolle für Gripperaxminster- und Maschinknüpfer; Endeln; Fransenknüpfen maschinell; Kanten; Säumen; Wickeln und Messen; Spulen von Strang bis Nm^2 und Stranggewicht ab 450g; Weifen bis Nm^2 und Stranggewicht ab 450g; Kanten schräg schneiden (Velour und Gripperaxminster); Arbeiten im Teppich- und Möbelstoffmusterlager; Halbkammgarnstrecke

Lohngruppe 5

Allgemeines: Mitfahrer; Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Lader; Packer; Wasserturbinenwärter; Werkschreiber(in) für einfache Aufgaben; Garnausgabe
Produktion: Zwirnen; Andrehen; Einziehen; Teppiche putzen und ausnähen; Gripperaxminster und Maschinknüpfer ausnähen (Stechen); Möbelstoffvorkontrolle; Färberei- und Appreturhilfsarbeiten wie z. B. Helfen beim Färben – Bleichen – Waschen – Trocknen und Latexieren; Konfektion von Tuftingware; Kardieren; Ringspinnen in der Halbkammgarnspinnerei; Musterstanzer; Teppichvorkontrolle; Helfen beim Scheren und Bürsten von Teppichen;
Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinölen; Elektrokarrenfahrer
Produktion: Zetteln; Schären; Teppichendkontrolle; Möbelstoff-Endkontrolle; Bäumchenschären für Spoolaxminster; Handknüpfen; Juteschaftweben; Möbelstoffe putzen und ausnähen; Färberei- und Appreturarbeiten wie z. B. Mulden, Kalandern, Rauhen, Bedienen der Strangwasch-, Entwässerungs- und Trockenmaschinen; Schneiden abgepaßter Teppiche; Tuftingputzerei und -endkontrolle

Lohngruppe 7

Allgemeines: Gabelstaplerfahrer; Hilfskräfte im Labor (Tätigkeit nach direkter Anweisung)
Produktion: Chenilleschneiden; Nadelflorsticker und Nadelflorrepassierer; Jutejacquardweben; Bedienen von Spannrahmen; Bedienen von Waschmaschinen; Levieren und Kartenschlagen

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktorfahrer; Dornstapelfahrer
Produktion: Maschinknüpfen; Teppichschussgewebe weben; Axminster Vorarbeit und Setzerei; Rutenstuhlweben bis 130cm Breite; Möbelstoffweben; Spoolaxminsterweben bis 130cm Breite; Teppichsticken; Teppiche dämpfen; Teppich- und Möbelstoffscheren; Appretieren, Latexieren; Färben, Bleichen nach Vorschrift; Farbstoffe und Chemikalien auswiegen nach Rezept

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Dampfturbinenwärter; Angelernter Maschinist; Teppichverlegen
Produktion: Rutenteppichstuhlweben über 130 cm Breite; Spoolaxminsterweben über 130 cm Breite; Epinglé- und Moquetteweben; Gripperaxminsterweben; Doppelplüschschaftweben; Selbständiger Schlichter
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur;
Produktion: Doppelplüschjacquardweben

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfe
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Band- und Flechtwaren- und Posamentenindustrie

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht
Produktion: Kleben; Heften und Zusammennähen; Häkeln von Hand

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Produktion: Aufstecken von Flechtspulen; Einfache Posamenterietischarbeiten; Helfen in der Färberei und Appretur; Schubermachen und Flechten von Hand; Aufhaspeln von Halb- und Fertigware

Lohngruppe 3

Allgemeines: Maschinenputzen
Produktion: Adjustieren; Messen; Spulen; Fachen; Garnhaspeln; Doublieren; Einfache Stickereiarbeiten in Serie; Waren putzen und säubern; Sticken angelernt, bis 2jährige Berufspraxis

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Zwirnen; Schären (Zetteln, Schweifen); Winden; Andrehen; Anknüpfen von Hand; Schuhriemenanschlagen; Maschinnähen (einfache Arbeiten); Sticken angelernt nach 2jähriger Berufspraxis; Bedienen von Gallonmaschinen angelernt; Spulen von reiner Seide; Drahtspulen für grobe Elektroleitungsgeflechte; Brennen und Prüfen von Telephonschnüren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Mitfahrer; Wasserturbinenwärter; Lader und Packer; Ware einordnen und ausgeben im Lager
Produktion: Plattieren; Schnurdrehen von Reißverschluß- und Spindelschnüren; Bouillonspinnen; Spinnen von Metallgespinsten; Gummischären (Schweifen); Gummiumspinnen; Flechten unelastisch; Bedienen von Drahtzugmaschinen (Ausgangsstärke des gezogenen Drahtes 0,3 mm oder darunter); Anknüpfen mit Maschine
Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinölen
Produktion: Gelernte Stickerin; Gelernte Posamentiererin; Bedienen von Plättmühlen; Gimpenmachen; Einziehen

Lohngruppe 7

Produktion: Flechten elastisch; Bandweben (unelastisch); Etikettenweben (zweischützig); Arbeiten an Färbe- und Appreturmaschinen; Goldstickerin, die sämtliche Techniken beherrscht;

Lohngruppe 8

Produktion: Glänzen; Etikettenweben (mehr als zweischützig); Vergolden und versilbern; Bedienen von Drahtzugmaschinen (Ausgangsstärke des gezogenen Drahtes über 0,3 mm); Einziehen ohne Unterweisung

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist
Produktion: Bandweben (elastisch, Samt- und Brochébänder); Gelernter Gallonarbeiter, der mustert;
Qualifiziertes Färben und Appretieren: diese Tätigkeit beinhaltet das Herrichten der Farbbäder und der Appretierflotte nach Vorschrift; Gelernter Drahtzieher- Plättner-Vergolder; Selbständiges Plastiküberziehen von Telephonschnüren auf Extrudern
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chaufeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Produktion: Gelernter Gallonarbeiter, der mustert, nach 2jähriger Berufspraxis; Gelernter Drahtzieher-Plättner-Vergolder nach 2jähriger Berufspraxis
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Produktion: Selbständiges Färben und Appretieren: Diese Tätigkeit beinhaltet selbständiges Herrichten der Farbbäder für sämtliche Farben bzw. der Appreturflotte und selbständiges Abmustern
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger

Betriebspraxis in der Textilindustrie

Seilerwarenindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Produktion: Säumen; Auflegen

Lohngruppe 3

Produktion: Spulen; Weifen; Fachen; Adjustieren; Rundstabschleifen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Zwirnen; Scheren von Garnen; Zetteln, Schären; Kardenarbeiten; Zigarettenbandabteilung

Lohngruppe 5

Allgemeines: Wasserturbinenwärter; Mitfahrer; Transport- und Magazinarbeiter;
Produktion: Spinnen; Tapezierergurtenweben; Flechten

Lohngruppe 6

Produktion: Aufbäumen; Bandweben leicht; Feinspinnen; Bedienen von Holzmaschinen im 1. Jahr; Montagearbeiten im 1. Jahr; Spritzen, Tauchen.
Lackieren im 1. Jahr

Lohngruppe 7

Produktion: Transportbandkleben; Glänzen; Bedienen von Holzmaschinen ab dem 2. Jahr; Montagearbeiten ab dem 2. Jahr; Spritzen, Tauchen, Lackieren ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 8

Produktion: Isolierzopfabteilung; Schlauchweben leicht

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist
Produktion: Angelernter Seiler nach 3jähriger Praxis
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur
Produktion: Schwere Asbestbreitware weben; Feuerwehrschlauchweben

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Produktion: Gelernter Seiler
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Watte-, Wattelin- und Verbandstoffindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Produktion: Wiegen; Legen

Lohngruppe 3

Produktion: Binden putzen; Nähen; Kett- und Schussspulen; Knüpfen; Arbeiten in der Gipsbindenabteilung; Repassieren (maschinell); Adjustieren und Packen im Betrieb

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Gewebeumrollen, -messen und -putzen (maschinell); Wickelrollen; Wattepressrollen (maschinell); Zetteln

Lohngruppe 5

Allgemeines: Mitfahrer; Wasserturbinenwärter; Laden, Packen; Transport- und Magazinarbeiten; Expeditionsarbeiten; Aufzugbedienen
Produktion: Schneiden an Schneidmaschinen; Stanzen und Pressen (maschinell); Arbeiten mit Imprägnierungsmitteln und Gummilösungen; Krempeln, Kardieren; Kalandern; Doublieren; Arbeiten an Leimmaschinen; Arbeiten an Vollautomaten; Stricken (Netzschlauch und Trikotschlauch)

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinölen
Produktion: Weben; Rauhen

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer
Produktion: Wolfen, Öffnen (Batteur)

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagenwärter; Schalttafelwärter; Traktorfahrer
Produktion: Steppen; Rascheln

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; Angelernte Betriebshandwerker nach

5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfe
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie
Arbeiter(innen) in der Gipsabteilung erhalten eine Staubzulage von 40 Groschen pro Stunde.

Rosshaarspinnereien und Rosshaarzurichtereien

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3

Produktion: Helfen in der Produktion; Steppen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Legen

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Lader, Packer; Mitfahrer
Werkstätten: Werkstättenhelfer

Lohngruppe 6

—

Lohngruppe 7

Produktion: Krempler; Mischer

Lohngruppe 8

Produktion: Wäscher; Färber (Bleicher)

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Produktion: Rosshaarspinner; Zurichter;
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Strickgarn-, Häkelgarn- und Nähfadenindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3

Produktion: Spulen; Fachen; Winden; Weifen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Ware einordnen und Ausgeben im Lager
Produktion: Druckereiarbeiten; Warenkontrolle; Adjustieren und Einpapieren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Mitfahrer
Produktion: Zwirnen; Gasieren; Thermoplastisches Verformen von synthetischen Fasern
Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinöler

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer

Lohngruppe 8
—

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; Angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Seiden- und Krawattenstoff-Webereien

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht
Produktion: Spulenzutragen; Restenabziehen

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3

Produktion: Ware putzen; Weifen; Fachen; Winden; Umlaufen; Kanten schären;

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Stuhl putzen
Produktion: Aufstecken bei Automatenwebstühlen; Kartenschlagen helfen; Spulen; Aufstecken auf Schärgatter

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Lader, Packer; Werkschreiberin für einfache Aufgaben; Wasserturbinen-Wärter; Mitfahrer
Produktion: Anknoten; Andrehen von Hand; Ausnähen; Zwirnen

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinen ölen
Produktion: Maschinelles Anknüpfen; Lamellenstecken; Einziehen

Lohngruppe 7

Allgemeines: Spulen ausgeben; Maschinen ölen nach Schmierplan
Produktion: Schlichten helfen; Ware beschauen mit Fehlerbewertung; Schären

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktor-Fahrer; Hubstapelfahrer

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist
Produktion: Schlichten selbständig; Kartenschlagen; Kamm reparieren; Weben
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie
Betriebsveredlung: Soweit in den Betrieben eigene Ausrüstungsabteilungen vorhanden sind, gilt für die in der Ausrüstung beschäftigten Dienstnehmer die Lohngruppeneinteilung der Textilveredlungsindustrie.

Bobinet-, Spitzen- und Gardinenwebereien

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3

Produktion: Spulen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Legen; Aufschlagen; Adjustieren; Trennen und schneiden; Aufstecken; Abziehen;

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Mitfahrer; Wasserturbinenwärter
Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinölen
Produktion: Ein- und Ausfädeln; Waschen an Maschinen; Stopfen bis zu 1 Jahr Beschäftigung im Betrieb

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer
Produktion: Stopfen ab dem 2. Jahr Beschäftigung im Betrieb; Waschen von Hand; Bäumchenschweifen

Lohngruppe 8

Produktion: Maschinspannen; Einspulen; Kettschweifen

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist
Produktion: Kartenschlagen
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Produktion: Bobinetweben nach 6 Monaten Anlernzeit bis 3 Jahre Berufspraxis; Bobinetweben gelernt

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Produktion: Bobinetweben nach dem 3. Jahr Berufspraxis
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfe
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Bastfaserindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Produktion: Lamellenaufstecken; Spulenführen; Säumen

Lohngruppe 3

Produktion: Andrehen, Anknüpfen; Einziehen (roh); Blattstechen; Spulen; Warenputzen; Ausnähen; Legen; Weifen; Fachen; Allgemeines Maschinenputzen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Zetteln, Schären (roh, einfärbig); Kroppen, Warenputzen (maschinell); Aufstecken (wird im Akkord gearbeitet, 80 % vom Durchschnittsverdienst der Zettlerin, bzw. Weberin); Zwirnen; Warenmessen Ausrüstung: Helfen beim Färben, Bleichen, Appretieren, Imprägnieren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transport- und Magazinarbeiten; Wasserturbinenwärter; Mitfahrer
Konfektion: Nähen
Ausrüstung: Imprägnieren; Appretieren Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinenölen
Produktion: Zetteln, Schären (bunt); Stückkontrolle
Konfektion: Plachennähen
Ausrüstung: Kalandern

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer
Produktion: Schlichtenhelfen; Stranggarnschlichten; Weben

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagenwärter; Schalttafelwärter
Produktion: Dachsegelweben; Blattreparatur
Ausrüstung: Färben und Bleichen nach Vorschrift im 1. Jahr

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist
Produktion: Dachsegelweben ab 250 cm Warenbreite; Schlichten (selbständig)
Konfektion: Angelernter Sattler; Zuschneider; Komplettierer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; Angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur
Ausrüstung: Färben und Bleichen nach Vorschrift ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Filztuchindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Streichgarnspinnerei: Walzenreißen

Lohngruppe 3

Weberei: Spulen, Weifen, Fachen; Noppen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Bürodiener; Nachtwächter; Kindergartenhelferin
Streichgarnspinnerei: Droussieren; Auflegen und Abziehen (wird im Akkord gearbeitet, 80 % vom Akkorddurchschnittsverdienst der Ringspinnerei);
Appretur: Rauhkardensetzer; Helferin in der Musteranfertigung

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transport-, Magazinarbeiter; Spulenführen, Garnführen; Wasserturbinenwärter; Werkschreiber(in) für einfache Aufgaben
Werkstätten: Montagehelfer; Werkstättenhelfer
Streichgarnspinnerei: Ringspinnen; Selfaktorspinnhelferin
Weberei: Zwirnen; Säumen; Tambourieren

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinölen
Streichgarnspinnerei: Krempeln; Wolfen; Abfallklopfen; Reißen; Garnprüferin und Wiegekontrolle
Weberei: Filzputzen

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer; Wasserreiniger; Garnprüferin (Laborarbeiten)
Weberei: Steppen; Stuhlrüsten
Appretur: Filzwäscher; Walkerhelfer; Rauhen; Scheren

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktorfahren
Streichgarnspinnerei: Krempelputzer; Selfaktorspinnen
Weberei: Geschirr- und Blattreparatur
Appretur: Walker; Kalanderer; Spanner

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist; Angelernter Gärtner
Streichgarnspinnerei: Lagerhalter in Garnlager
Weberei: Nadeln; Weben; Schweifen (Schären); Aufstecker (vom 14. bis zum vollendeten 15. Lebensjahr 70% vom Schweiferlohn, vom vollendeten 15. bis zum vollendeten 16. Lebensjahr 75% vom Schweiferlohn, vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 17. Lebensjahr 80 % vom Schweiferlohn);
Appretur: Filzer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; angelernte Handwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Weberei: Siebweben

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfen in allen Betriebsabteilungen
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Anhang 7

LOHNGRUPPENEINTEILUNG (gilt für Tirol)

Baumwolle (gültig ab 1.1.1967)

Arbeitskategorie: **Lohngruppe:**	**Stundenlohn**	**Akkord**
Spinnerei:		
Abzieherin	3	
Abzugskolonnenführer	7	
Anlerner	2	
Ausstoßer	6	
Ballenbrecher	6	
Ballenpresser	5	
Banddoublierer	4	
Batteurarbeiter	8	
Batteur-Einprozessanlage	7	
Bote (Elektrokarren)	7	
Deckelschleifer	8	
Einlegen	6	
Einlegen maschinell	5	
Facherin	5	6
Feinzwirnerin	5	6
Flyer-doppelfein	5	6
Flyer-fein	5	6
Flyer-grob	5	6
Flyer-mittel	5	6
Flyerhelferin	3	
Garnprüfer	7	
Garnsortierer Fertiggarn	4	
Garnsortierer Vorgarn	3	
Gasiererin	6	
Hasplerin	5	6
Hülsensortierer	1	
Kämmereiarbeiter	5	
Kannentransporteur, TTA II	5	
Kardenarbeiter	6	
Kardenarbeiter (-Grobspinn)	6	
Kardenschleifer	9	
Kardenschleifergehilfe	6	
Kehrerin – Putzerin	4	
Klimaanlagewärter	6	
Magazinarbeiter	6	
Magazinvorarbeiter	8	
Maschinen-Öler	6	
Meistergehilfe	11	
Mischung (Stocker)	6	
Putzer	4	
Putzkolonnenführer ohne Masch.Zerl.	8	
Putzkolonnenführer mit Masch.Zerl.	10	
Ringspinnerin	6	7
Selfaktorspinner(in)	7	8
Spindelbandeinzieher	4	
Spulenfahrer TTA I	4	
Spulerin	5	6
Streckenarbeiter	5	6
Transmissions-Öler	7	
Umkopserin	4	5

Verwieger	6	
Vorgarnöffner	5	
Vorgarnsortiererin	3	
Zylindermacher	9	
Zylindermachergehilfe	5	
Zylinderputzer	2	

Weberei – Vorbereitung:

Anlerner	2	
Aufwinder	7	
Blattmacher	11	
Blattreparierer	9	
Baumsteller	5	
Facherin	4	5
Fadenkreuzeinlegerin	4	
Garnlagerhalter	6	
Garnlagerhalter selbstständig	8	
Garnlager-Helfer	4	
Garnpacker	5	
Garnpacker Vorarbeiter	8	
Garnsortierer	6	
Geschirrfasserin	2	
Hülsensortiererin	1	
Kehrerin	4	
Kettspulerin	4	5
Kopseinlegen-Spulerei	1	
Meistergehilfe-Vorwerk	11	
Schlichtekoch	7	
Schlichter	10	
Schlichtergehilfe (Helfer)	6	
Schlichter-Vorarbeiter	11	
Schussausgabe-Vorarbeiter	6	
Schussausgabe-Helfer	4	
Schusskopseinlegerin	1	
Schussspulerin Automaten	4	5
Schussspulerin gew.Maschinen	4	5
Spulerei-Garnausgeber	7	
Spulenfahrer-Spulerei,TTA I	4	
Zettelfahrer u. Auflader,TTA III	6	
Zettlerei-Anknüpferin bunt	4	
Zettlerei-Aufsteck. bunt	6	
Zettlerei-Spulenfahrer,TTA I	4	
Zettlerin bunt	7	8
Zettlerin bunt Hochl.Masch.	8	9
Zettlerin roh	5	6
Zwirnerin-bunt	5	6
Zwirnerin-Effekt	6	7

Weberei:

Abfallsammler u. Ausw.	5	
Andrehen-Einziehen bunt	6	7
Andrehen-Einziehen roh	5	6
Andreherin	4	5
Andreher-Vorarbeiter	10	
Anlerner	2	
Bote	5	
Chormacher	7	
Chormacher-Vorarbeiter	11	
Einzieherin	4	5
Endschneidemasch.Führer	6	
Fadenbruchaufnehmer Weberei	8	
Hülsensortierer	1	
Kartenschlägerin	8	
Kehrerin-Putzerin	4	
Kettenprüferin	6	
Kopsaufsteckerin Schützen	5	
Lamellensteckerin	3	4
Laufmädel	2	
Lohnverrechnerin	6	
Magazinfüllen	4	
Masch.Anknüpfen bunt	8	
Masch.Anknüpfen-Helferin bunt	6	
Masch.Anknüpfen-roh	7	
Masch.Anknüpfen-Helferin roh	5	
Maschinen-Öler	6	
Nesterin bunt	8	
Nesterin roh	7	
Putzmasch.Führer bunt (6 Schneidzeuge)	7	8
Putzmasch.Führer bunt (unter 6 ")	6	7
Putzmaschinen-Näher bunt	5	
Rollenfahrer (Tuchbaumfahrer) TTA II	5	
Saalreiniger	5	
Schussausgeber	6	
Schussausgeber selbst.	8	
Spulenfahrer, TTA I	4	
Staber	6	
Stückputzerin	3	
Stückrevisor bunt	7	
Stückrevisor roh	6	
Stückrevisor für Spezialwaren	9	
Stückwäscherin	3	
Stuhlputzer	6	
Techn.Materialausgabe selbst.	10	
Transmissions-Öler	7	
Weber – bunt	7	8
Weber – roh Automaten	7	8
Weber – roh bis 135 cm	6	7
Weber – roh über 135 cm	7	8
Lehrweber	10	
Musterweber	8	
Spezialweber	9	10
Webmeistergehilfe	12	
Zettelaufleger	10	
Zettelfahrer, TTA III	6	

Betriebs- und Lohnveredlung:

Rauherei:

Rauhen bunt	7
Rauhen roh und Druck	6

Sengerei:

Sengerhelfer, Stücklagerhelfer	5
Sengen nass	8
Sengen trocken	7
Sengerei-Vorarbeiter	12

Bleicherei:

Ablegen	6
Bleicherei-Helfer	6
Bleicherei-Vorarbeiter	12
Hilfsbleicher	7
Stückbleichen	8

Nass-Appretur:

Absaugmaschine	6
Beizer	8
Beizerei-Helfer	4
Breitwaschmaschine	8
Entschlichtmaschine	6
Nasskalanderführer	9
Nasskalander-Helfer	6
Nasskalander-Hintermann	6
Seifer	7

Mercerisation:

Merceris.-Foullard	8
Merceris.-Helfer	7
Merceris.-Kontinue-Anl.	9
Merceris.-Vorarbeiter	12

Trockenappretur:

Appretkoch	7
Appretur-Vorarbeiter	12
Breitspannmasch.	6
Breitspannmasch.-Helfer	5
Streicher	10
Streicherei-Helfer	7
Veredlungs-Vorarbeiter	12

Gewebetrocknung:

Spannrahm.-Führer (mit Krumpfanlage)	9
Spannrahm.-Führer (ohne Krumpfanlage)	8
Spannrahm.-Helfer	5
Spannrahm.-Vorarbeiter	11
Trockenhänge/Flachbahn-Zylindertrockner-Masch.Führer	8
Trockenhänge/Flachbahn-Zylindertrockner-Helfer	5

Farbküche:

Farbküchenarbeiter	9
Farbküchen-Hilfsarbeiter	7
Farbküchen-Vorarbeiter	12
Laugenauflöser	6

Färberei:

Apparate-Färber	9
Chem.Lagerarbeiter	7
Dämpfer	6
Farbabwieger	8
Färberei-Anfänger	6
Färberei-Helfer	6
Färberei-Vorarbeiter	12
Garn /Strang-Färber (offene Kufe)	9
Garntrockner	5
Haspelkufe-Färber	8
Jigger-Färber	9
Quetscher	7
Schleuderer	7
Trikotstempler	9
Trikotstücknäherin	5
Trockenätzer	9

Rollo-Druckerei:

Druckerei-Helfer	4
Druckerei-Dämpfer	10
Drucker angelernt	13
Drucker gelernt	14
Hintermann I	8
Hintermann II	6

Film-Druckerei:

Filmdrucker angelernt	7
Filmdrucker gelernt	9
Filmdrucker-Helfer	5
Filmdrucker-Kleber	9
Filmdruck-Vorarbeiter	12

Ausrüstung:

Adjustierhelfer	2
Chassingkalanderführer	10
Chassingkalander-Hintermann	7
Dekatieren-Baumwolle	6
Dekatieren-Seide/Wolle	7
Doublieren	5
Kalanderführer (bis 4 Walzen)	7
Kalanderführer (ab 5 Walzen)	8
Kalanderhelfer, Kalanderhintermann	5
Kisten- und Paketpacker	5
Legen/Schneiden	5
Mangeln	8
Staber/Wickeln	5
Stückverpack./Einpap.	4
Warenschauerin	4

Allgemeiner Betrieb:

Schlosserei:

Dreher	13
Heizer geprüft	10
Installateur	13
Kesselhaus-Hilfsarbeiter	6
Maschinenschlosser	13
Monteur	14
Riemenmacher	9
Sattler	13
Spengler	13
Werkstättenhilfsarbeiter	6
Werkzeugmacher	13

Tischlerei (Schreinerei):

Modelltischler	14
Tischler	13
Werkstättenhilfsarbeiter	6

Elektro- und Wasserkraftabteilungen:

Elektriker	13
Elektro-Monteur	14
Schalttafelwärter über 800 KW	9
Schalttafelwärter unter 800 KW	7
Wassermann	6
Wasserturbinenwärter über 800 KW	8
Wasserturbinenwärter unter 800 KW	7
Werkstätten-Hilfsarbeiter	6

Bauabteilung:

Hilfsarbeiter	6
Hilfspolier	14
Maler	13
Maurer	13
Zimmermann	13

Diverse:

Ausgeher(Kurier)	7
Badewärterin	3
Gärtnerei-Hilfsarbeiter	6
Hofarbeiter	6
Kehrerin	4
Magazins-Speditions-Arbeiter	6
Magazins-Speditions-Vorarbeiter	8
Maschinen-Öler	6
Material-Ausgeber	7
Packer	6
Putzfrau	6
Transmissions-Öler	7
Wäscherin	4

Sonstiges:

Angelernte Professionisten	10
Professionisten vom 1.–3.Berufsjahr	11

Die Textiltransportarbeiter (TTA) werden eingeteilt:

a)Textiltransportarbeiter I (Einzellasten bis 10 kg)	Lohngruppe 4
b)Textiltransportarbeiter II (Einzellasten bis 40 kg)	Lohngruppe 5
c)Textiltransportarbeiter III (Einzellasten über 40 kg)	Lohngruppe 6

Zu den TTA zählen:

Spinnerei: Kannentransportarbeiter; Spulenfahrer (Garnfahrer)
Weberei-Vorbereitung: Spulenfahrer – Spulerei; Spulenfahrer – Zettelei; Zettelfahrer; Auflader;
Weberei: Zettelfahrer; Spulenfahrer; Rollenfahrer (Tuchbaumfahrer);
Da die körperliche Beanspruchung der TTA in den einzelnen Betrieben verschieden ist, wurde vereinbart, dass für die Einstufung der TTA in die Gruppen I, II oder III die vorwiegend zu befördernden Einzellasten maßgebend sind.

Schafwolle (gültig ab 1.1.1967)

Rohmateriallager:

Hilfsarbeiter (Textil-Transp.Arb.III)	6	
Lagerhalter	9	

Wollwäscherei:

Wollschleuderer	6	
Wollsortierer	3	
Wollspüler	6	
Wollwäscher	8	
Wolltrockner	6	

Reisserei und Droussiererei:

Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Reisser und Droussierer	6	7
Vorarbeiter	8	9

Färberei:

Färber angelernt	8	
Färber gelernt	10	
Hilfsarbeiter (H.A. II)	6	
Vorarbeiter	13	

Wolferei:

Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Vorarbeiter	9	10
Wolfer	6	7

Streichgarn-Krempelei:

Anlerner	2	
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Krempelputzer	10	
Krempler an 1 Satz	7	8
Krempler an 2 Sätzen	9	10

Vorarbeiter (gelernter Schlosser)	13	
Vorarbeiter (nicht gelernter Schlosser)	12	

Streichgarn-Spinnerei:

Anlerner	2	
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Hülsensortiererin	1	
Ringspinner	6	7
Spinner an 1 Maschine	7	8
Spinner an 2 Maschinen	9	10
Vorarbeiter (gelernter Schlosser)	13	
Vorarbeiter (nicht gelernter Schlosser)	12	

Weberei-Vorbereitung:

Anlerner	2	
Einzieher und Andreher	8	
Facherin bis 2 Fäden	4	5
Garnausgeber	6	
Garnlagerhalter	10	
Geschirrfasserin	3	
Geschirrmacher	5	
Hasplerin (Weiferin)	5	
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Kettschärerin	9	10
Kettschärer-Hilfsarbeiterin	3	
Leimer und Schlichter	10	
Ringzwirnerin	6	7
Spulenschlichterin	2	
Spulerin	5	6
Vorarbeiter	12	

Weberei:

Anlerner	2	
Ausnäherin	8	9
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Knoterin	5	6
Mehrstuhlweber an Automaten	12	13
Mehrstuhlweber an mech.Stühlen	10	11
Meistergehilfe	12	
Musterweber	11	
Stuhlvorrichter	10	
Weber an 1 Stuhl	8	9

Nassappretur:

Anlerner	2	
Hilfsarbeiter (H.A. II)	6	
Karboniseur	9	
Rauher	8	
Stückwäscher	9	
Vorarbeiter	11	
Walker	9	

Trockenappretur:

Anlerner	2	
Deckenschneider und Einendler	4	
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Nopperin	4	

Presser und Dekateur	6
Spannrahmer und Trockner	7
Stückdoublierer und Wickler	5
Tuchscherer	7
Vorarbeiter	11

Allgemeiner Betrieb:

Schlosserei:

Angelernte Berufe	10
Dreher	13
Heizer geprüft	10
Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Installateur	13
Kesselhaus-Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Maschinenschlosser	13
Monteur	14
Riemenmacher	9
Sattler	13
Schmied-Werkzeuge	13
Spengler	13

Tischlerei:

Angelernte Tischler	10
Hilfsarbeiter	6
Modelltischler	14
Tischler	13

Elektrowerkstätten:

Elektriker	13
Elektriker angelernt	10
Elektromonteur	14
Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Schalttafelwärter	8
Turbinenwächter	8

Bauabteilung:

Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Maler	13
Maler angelernt	10
Maurer	13
Maurer angelernt	10
Zimmermann	13
Zimmermann angelernt	10

Sonstige:

Gärtnerei-Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Hofarbeiter (H.A. II)	6
Kehrerin	4
Magazinsarbeiter und Packer (H.A. III)	7
Magazins-Speditions-Vorarbeiter	9
Materialausgeber	7
Öler	6
Putzfrau	6
Transmissionsöler	7

Änderung der Lohngruppen-Einteilung ab 1. April 1969

Rauher	9	10
Walker, Mehrmaschinen	10	11
Kammgarnspinner	6	7
Kammgarn-Mehrstuhlweber an Automaten	12	13
Kammgarn-Mehrstuhlweber an mech.Stühlen	10	11
Kammgarnweber an 1 Stuhl	8	9

Wirkerei, Strickerei, Konfektion (gültig ab 1.12.1950)

Garnträger	3	
Garnwieger	5	
Spulen	4	5
Randstuhlwirker	6	7
Standardstricker	6	7
Flachstricker Hand – Motor	7	8
Flachstricker Spezial	8	9
Repassieren von glatter Ware (Waren mit ausschließlich glatten Maschen)	5	
Repassieren von gemusterter Ware	6	
Wirkerei- und Strickerei-Hilfsmeister	12	
Wirkerei- und Strickerei-Vorarbeiter	10	
Schablonenzuschneider	6	7
Zuschnitt-Hilfskraft	4	
Maschinnäherin mit abgeschl.Lehre (Abgeschlossene Lehrzeit als Näherin in der Strickerei- bzw. Wirkerei-Industrie Bedingung)	5	7
Maschinnäherin ohne abgeschl. Lehre	4	6
Kettlerin	5	7
Qualifizierte Handnäherin	4	5
Konfektionshilfsarbeiterin	3	
Maschinbügeln	6	7
Handbügeln und Formen	6	7
Kontrolle	7	
Konfektionsvorarbeiterin	10	
Schlosser	13	
Hilfsschlosser	7	
Schreiner	13	
Hilfsarbeiter mit teilweise schwierigen Arbeiten	6	
Putzfrau	4	
Hilfsarbeiter männlich	4	

Anhang 8

LOHNGRUPPENEINTEILUNG (gilt für Vorarlberg)

Baumwoll-Industrie (in der ab 1.3.1954 gültigen Fassung)

	Arbeitskategorie:	**Gesamtpunkte**	**Lohngruppe**
E = Eckposition			
1. Spinnerei			
Mischung/Batteur			
	Ballenbrechen	85	6
E	Ballenbrechen Einprozess	100	7
	Mischung (Stocker)	85	6
E	Batteurarbeiten	111	8
E	Batteurarbeiten (Einprozessanlage)	108	7
	Vorgarnöffnen	79	5
	Ballenpressen	78	5
Karderie			
E	Kardenarbeiten	Akkord 87	6
		Std.L. 77	5
E	Grosspinnkardenarbeiten	100	7
	Ausstossen	85	6
	Kardenschleifen	123	9
	Kardenschleifergehilfe	85	6
	Deckelschleifen	105	8
Kämmerei			
	Kämmereiarbeiter	75	5
	Banddoublieren	65	4
Strecke			
E	Streckenarbeiter	Akkord 77	5
		Std.L. 67	4
	Kannentransport	75	5
Flyerei			
E	Grobflyer	Akkord 90	6
		Std.L.82	5
	Mittelflyer	Akkord 90	6
		Std.L. 82	5
	Feinflyer	Akkord 85	6
		Std.L. 80	5
	Doppelfeinflyer	Akkord 90	6
		Std.L. 85	5
	Flyerhelferin	60	3
	Vorgarnsortieren	61	3
Ringspinnerei			
	Meistergehilfe	135	11
E	Ringspinnen	Akkord 97	7
		Std.L. 85	6
	Abzugskolonnenführen	100	7

E	Abziehen	62	3
	Putzkolonnenführen mit Masch.Zerlg.	130	10
	Putzkolonnenführen ohne Masch.Zerlg.	109	8
E	Putzen (Maschine)	67	4
	Zylinderputzen	50	2
	Spindelbandeinziehen	65	4
E	Garnfahren TTA III	85	6

Einlegerei

E	Einlegen	Akkord 107	8
		Std.L. 90	6
	Einlegen maschinell	77	5
	Verwiegen	85	6
	Hülsensortieren	35	1

Spulerei

	Spulen	Akkord 75	5
		Std.L.68	4
	Fachen	Akkord 75	5
		Std.L. 68	4
	Umkopsen	Akkord 75	5
		Std.L. 68	4
	Feinzwirnen	Akkord 80	5
		Std.L.73	4
	Gasieren	85	6
	Spulenfahren	70	4

Allgemeine Arbeiten

	Zylindermachen	118	9
	Zylindermachergehilfe	75	5
	Garnnummern-Sortieren	65	4
	Garnprüfen	95	7
	Magazinvorarbeiter	105	8
E	Magazinarbeiter TTA III	85	6
	Klimaanlagenwärter	90	6
	Ölen	85	6
	Transmissionsöler	95	7
	Kehren,Putzen	65	4
	Bote (Elektrokarren)	95	7

2. Webereivorbereitung

Spulerei/Zwirnerei

	Meistergehilfe	135	11
E	Kettspulen	Akkord 80	5
		Std.L. 70	4
	Schussspulen gewöhnl. Masch.	Akkord 80	5
		Std.L. 70	4
	Schussspulen Automaten	Akkord 75	5
		Std.L. 65	4
	Fachen	Akkord 80	5
		Std.L. 70	4
	Zwirnen bunt	Akkord 91	6
		Std.L. 81	5
	Zwirnen Effekt	Akkord 85	7
		Std.L. 85	6
	Garnausgeben	95	7
	Kopseinlegen	40	1

E	Spulenfahren TTA	70	4
	Garn/Kreuzspulen-Sortieren	85	6
	Hülsensortieren	40	1
	Garnpacken-Vorarbeiter	105	8
	Garnpacken	85	6
	Schussausgabe-Vorarbeiter	90	6
	Schussausgabe-Helfer	65	4
	Schusskopseinlegen	40	1
	Kehren	65	4

Zettlerei

	Zetteln bunt Hochleistungsmasch.	Akkord115	9
		Std.L. 105	8
E	Zetteln bunt (Schären)	Akkord 105	8
		Std.L. 95	7
E	Zetteln roh	Akkord 85	6
		Std.L. 75	5
	Aufstecken bunt	85	6
	Anknüpfen bunt	65	4
	Aufwinden	95	7
	Garnlagerhalter selbstständig	105	8
	Garnlagerhalter	85	6
	Garnlager-Hilfsarbeiter	65	4

Schlichterei

	Schlichterei, Vorarbeiter	140	11
E	Schlichten	125	10
	Schlichtergehilfe I	107	8
	Schlichtergehilfe II	85	6
	Schlichtekochen	95	7
	Baumstellen	85	6
	Zellelfahren und -aufladen	85	6
	Fadenkreuzeinlegen	70	4

Blattmacherei – Geschirrfasserei

	Blattmachen selbstständig	140	11
	Blattreparieren	115	9
	Geschirrfassen	50	2

3. Weberei

E	Webmeistergehilfe	150	12
	Spezialweber	Akkord 125	10
		Std.L. 115	9
E	Buntweben	Akkord 110	8
		Std.L. 102	7
E	Rohweben Autom.u.roh breit	Akkord 105	8
		Std.L. 97	7
	Rohweben	Akkord 100	7
		Std.L. 93	6
	Musterweben	110	8
	Lehrweben	135	11
	Nesten bunt	107	8
	Nesten roh	100	7
	Kettenprüfen	85	6
	Kopsaufstecken Schützen	75	5
	Magazinfüllen Automaten	70	4
E	Ölen	85	6
	Stuhlputzen	90	6

	Saalreinigen	75	5

Andreherei

	Andreherei-Vorarbeiter	125	10
E	Andrehen-Einziehen bunt	Akkord 95	7
		Std.L. 85	6
	Andrehen-Einziehen roh	Akkord 85	6
		Std.L. 75	5
	Andrehen	Akkord 80	5
		Std.L. 70	4
	Einziehen	Akkord 75	5
		Std.L. 65	4
	Lamellenstecken	Akkord 65	4
		Std.L.57	3
	Masch.Anknüpfen bunt	Akkord 115	9
		Std.L.110	8
	Masch.Anknüpfen-Helfen bunt	Akkord 95	7
		Std.L.90	6
	Masch.Anknüpfen roh	Akkord 105	8
		Std.L.100	7
	Masch.Anknüpfen-Helfen roh	Akkord 85	6
		Std.L. 80	5
	Zettelfahren	85	6

Schussausgabe

E	Schussausgeben selbstständig	110	8
	Schussausgeben	85	6
	Spulenfahren TTA I	70	4
	Hülsensortieren	35	1
	Abfallsammeln und -auswerten	75	5

Stückzimmer/Warenkontrolle

	Stückzimmer-Meistergehilfe	125	10
	Putzmasch.Führer bunt (6 Schneidz.)		
		Akkord 105	8
		Std.L. 97	7
	Putzmasch.Führer (unter 6 Schneidz.)		
		Akkord 95	7
		Std.L. 87	6
	Putzmasch.Annähen bunt	75	5
	Endschneidmasch.Führer	Akkord 105	8
		Std.L. 97	7
E	Stückrevisor bunt oder		
	Feingewebe	95	7
	Stückrevisor roh	85	6
E	Stückputzen	45	2
	Stückwaschen	55	3
	Rollenfahren	85	6
	Staben	75	5

Chormacherei

	Chormacher-Vorarbeiter	135	11
	Chormacher	95	7

Kartenschlägerei

	Kartenschlagen (Für Jaquardmasch.)	105	8

Allgemeine Arbeiten

	Techn.Materialausgeben selbst.	125	10
	Lohnverrechnen	95	7
	Fadenbruchaufnehmen	110	8
	Bote	75	5
	Laufmädel	45	2
E	Kehren/Putzen	70	4

4. Betriebs- und Lohnveredelung

Rauherei

E	Rauhen(unselbstständig)	95	7

Sengerei

	Sengerei-Vorarbeiter	145	12
	Sengen	100	7
	Sengenhelfer, Stücklagerhelfer	75	5

Bleicherei

	Bleicherei-Vorarbeiter (B)	145	12
E	Stückbleichen	110	8
	Hilfsbleichen	103	7
	Bleicherei-Helfer	90	6
	Ablegen	88	6

Nassappretur

E	Nasskalanderführer	110	8
	Nasskalanderhintermann	90	6
	Nasskalanderhelfer	85	6
	Absaugmaschine	85	6
	Breitwaschmaschine	105	8
	Entschlichtmaschine	85	6
	Seifen	95	7
	Beizen	110	8
	Beizerei-Helfer	73	4

Mercerisation

	Merceris-Vorarbeiter	150	12
E	Merceris-Kontinue-Anlage	115	9
	Merceris-Foullard	105	8
	Merceris-Helfer	95	7

Trocken-Appretur

	Veredelungs-Vorarbeiter	145	12
	Appretur-Vorarbeiter	150	12
	Appretkochen	95	7
	Streichen	130	10
	Streicherei-Helfer	95	7
	Breitspannmaschine	85	6
	Breitspannmasch.Helfer	75	5

Gewebetrocknung

	Spannrahmen-Vorarbeiter	135	11
E	Spannrahmen-Führer(ohne Krumpfanl.)	108	8

	Spannrahmen-Führer (mit Krumpfanl.)	115	9
	Spannrahmen-Helfer I Einlauf	95	7
E	Spannrahmen-Helfer II Auslauf	75	5
	Trockenhänge/Flachbahn/Zylindertrockner-Maschinenführer	105	8
	Trockenhänge/Flachbahn/Zylindertrockner-Helfer	75	5

Farbküche

	Farbküchenvorarbeiter	148	12
E	Farbküchenarbeiter	116	9
	Farbküchenhilfsarbeiter	98	7

Färberei

	Färberei-Vorarbeiter (B)	150	12
E	Jigger-Färben	123	9
	Haspelkufe-Färben (B)	123	9
	Apparate-Färben	115	9
	Garn/Strangfärben (offene Kufe)	120	9
	Färberei-Anfänger	85	6
	Färberei-Helfer (B)	75	5
	Trockenätzer	120	9
	Trikotstempeln	120	9
	Trikotstücknähen	80	5
	Farbabwiegen	110	8
	Chem.Lagerarbeiter	95	7
	Schleudern	95	7
	Quetschen	95	7
	Garntrocknen	75	5

Rollo-Druckerei

	Maschinendrucken gelernt	173	14
	Maschinendrucken angelernt	158	13
	Rollo-Drucker-Hintermann I	105	8
E	Rollo-Drucker-Hintermann II	85	6
	Druckerei-Hilfsarbeiter	70	4
E	Dämpfer (Walzendruckerei)	130	10

Filmdruckerei

	Filmdruck-Vorarbeiter	145	12
	Filmdruck-Kleben	115	9
	Filmdrucken gelernt	120	9
E	Filmdrucken angelernt	95	7

Ausrüstung

	Dekatieren-Baumwolle	85	6
	Dekatieren-Seide	95	7
E	Rollkalanderführer (bis 4 Walzen)	95	7
	Rollkalanderführer (ab 5 Walzen)	105	8
	Kalanderhelfer,Kalanderhintermann	75	5
	Chassingkalanderführer	125	10
	Chassingkalanderhintermann	100	7
	Warenausgangsführer	120	9
	Mangeln	105	8
	Warenschauerin	65	4
	Doublieren	80	5
E	Wickeln,Staben	75	5

	Legen,Schneiden	75	5
E	Stückverpacken, Einpapieren bis 40 Kg	65	4
	Adjustierhelfer	50	2
	Kisten- und Paketpacken	75	5

Versand und Fertigwarenlager

	Versand-Vorarbeiter	110	8
	Versand-Zusammensteller	85	6
	Lagerarbeiter	75	5

Musterzimmer

	Musterzimmer-Vorarbeiterin	85	6
	Musterzimmer-Hilfsarbeiterin	55	3

Lohnveredlung

	Bleicherei-Vorarbeiter	155	13
	Stückbleichen	115	9
	Färberei-Vorarbeiter	155	13
	Jigger Färben	123	9
	Haspelkufe-Färben	123	9
	Färberei-Helfer	80	5
	Stückverpacken, Einpapieren	70	4

Rohwarenzimmer

	Rohwarenstempeln	110	8
	Warensortieren	85	6
	Rohwaren-Stücknähen	Akkord 90	6
		Std.L. 80	5

Stickereiveredlung

	Stickerei-Vorarbeiterin	115	9
	Stickerei-Stücknäherin	90	6
	Stickereispannen	75	5
	Stickereispannhelferin	65	4

5. Technische Abteilung

	Schlosserei		
	Monteur	170	14
	Werkzeugmacher	165	14
E	Maschinenschlosser	160	13
E	Schlosser angelernt universell	145	12
E	Hilfsschlosser	95	7
	Installateur	155	13
	Schweißer	165	14
	Dreher I	170	14
	Dreher	160	13
	Schmied-Werkzeuge	155	13
	Spengler	155	13
	Werkstätten-Hilfsarbeiter	85	6

Riemenmacherei

	Riemenmacher und Sattler	120	11
	Riemenmacher	95	7

Schreinerei

	Modell- u. Spezialschreiner	165	14
	Schreiner	155	13
	Hilfsschreiner	95	7
	Drechsler	155	13
	Werksküfer	135	11
E	Werkstättenhilfsarbeiter	85	6

Elektro-Werkstätte

	Elektromonteur	165	14
	Elektriker	158	13
	Hilfselektriker	95	7

Bauabteilung

	Hilfspolier	165	14
	Maurer I	160	13
	Maurer angelernt	135	11
	Hilfsmaurer	105	8
	Gipser	160	13
	Maler	156	13
	Dachdecker	160	13
	Baumaterialausgeber selbstständig	145	12
	Bauhilfsarbeiter I	100	7
	Hilfsarbeiter-Gruppenführer	115	9
	Hof-und Entladearbeiter	85	6

Zimmerei

	Zimmermann	155	13
	Hilfszimmermann	95	7

Sägerei

	Sägerei- und Holzplatzvorarbeiter	165	14
	Sägen gelernt	155	13
	Sägen angelernt	140	11
	Holzplatzarbeiter	100	7

Technische Arbeiten allgemein

	Buchbinder	156	13
E	Chauffeur LKW mit Beladung	133	10
E	Chauffeur LKW ohne Beladung	120	9
	Automechaniker	160	13
	Heizer mit Prof. Ausbildung	160	13
E	Heizer gepr.(mit Großkesselanlage mit autom. Beschickung)	125	10
E	Heizer gepr.(mit Großkessel mit Handbeschickung)	135	11
E	Heizer gepr.(mit Kleinkesselanlage)	115	9
	Heizer ungeprüft	85	6
E	Maschinist für Dampfturbinen und Dampfmaschinen und Heizer	145	12
	Wasserturbinenwärter (b. Anl. bis 800 kw)	100	7
	Wasserturbinenwärter (b. Anl. über 800 kw)	110	8
	Schalttafelwärter(b. Anl. bis 800 kw)	100	7
	Schalttafelwärter(b. Anl. über 800 kw)	121	9
	Materialausgeber selbständig	125	10
	Materialausgeber-Hilfsarbeiter	85	6

	Transmissionsöler	95	7
	Wächter Hauptwerk	85	6
	Wächter Nebenwerk	80	5
E	Portier	85	6
	Werksbote	75	5
	Ausgeher Kurier	95	7
	Fuhrmann	80	5
	Wassermann/Kanalwärter	85	6
	Badewärterin	55	3
	Wäscherin	75	5
	Hilfsarbeiter I	75	5
	Hilfsarbeiter II	90	6
E	Hilfsarbeiter III mit univers. Verwend.	100	7
	Textiltransportarbeiter (TTA) I	70	4
	Textiltransportarbeiter II	80	5
	Textiltransportarbeiter III	85	6

Werksgärtnerei

Gärtner	145	12
Gärtner angelernt	115	9
Gärtnerei-Hilfsarbeiter	85	6

Werksheim

Köchin selbst. über 100 Verpflegte	125	10
Köchin selbst. unter 100 Verpflegte	115	9
Hilfsköchin	85	6
Küchenhelferin	75	5
Lagerhelferin-Werksküche	60	3
Hilfsarbeiterin-Werksheim	75	5

Professionisten im 1.–3. Berufsjahr	136	11

Wollspinnerei und -weberei (1.Oktober 1946)

Rohmateriallager:

Rohmateriallagerhalter	9
Rohmateriallager-Hilfsarbeiter	5

Wollwäscherei

Wollwäscher (Leviathen)	7
Wollspüler	6
Wollschleuderer	6
Wolltrockner	5

Reisserei

Reisserei-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	13
Reisser	7
Reisserei-Hilfsarbeiter	5

Wolferei

Wolferei-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	12
Wolfer	8
Wolferei-Hilfsarbeiter	5

Wollkämmerei

Wollkämmerei-Arbeiter	5	6

Streichgarn-Färberei

Streichgarn-Färber-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	13	
Streichgarn-Färber gelernt	10	
Streichgarn-Färber angelernt	8	
Streichgarn-Färberei-Hilfsarbeiter	5	

Kammgarn-Färberei

Kammgarn-Färberei-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	13	
Farbabwieger	12	
Färberei-Laboratorium-Arbeiterin angelernt	8	
Kammzug-Färber	11	
Lisseussen-Arbeiter	7	
Kammgarn-Strangfänger	11	
Kammgarn-Hilfsfärber	6	

Kammzug-Mischerei

Melangeur-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	13	
Kammzug-Mischerei-Arbeiter	5	6

Streichgarn-Krempelei

Streichgarn-Krempelei-Vorarbeiter (gelernter Schlosser)	13	
Streichgarn-Krempelei-Vorarbeiter (nicht gel.Schlosser)	12	
Streichgarn-Krempler an einem Satz	6	7
Streichgarn-Krempler an zwei Sätzen	8	9
Streichgarn-Krempler-Putzer	8	9
Streichgarn-Krempler-Hilfsarbeiter	4	

Kammgarn-Vorspinnerei

Kammgarn-Vorspinnerin IV	4	5
Kammgarn-Vorspinnerin III	5	6
Kammgarn-Vorspinnerin II	6	7
Kammgarn-Vorspinnerin I	7	8
Kammgarn-Flyerin	8	9

Streichgarn-Spinnerei

Streichgarn-Selfaktor-Vorarbeiter (Hilfsmeister) gelernter Schlosser	13	
Streichgarn-Selfaktor-Vorarbeiter (Hilfsmeister) nicht gelernter Schlosser	12	
Streichgarn-Selfaktor-Spinner an einer Maschine	7	8
Streichgarn-Selfaktor-Spinner an zwei Maschinen	9	10
Streichgarn-Ringspinnerin	6	7
Streichgarn-Selfaktor-Ansetzerin	3	4
Garnprüfer	7	
HülsensortiererIn	1	
Streichgarn-Spinnerei-Hilfsarbeiter	4	
AbgangssortiererIn	2	

Kammgarn-Spinnerei

Kammgarn-Selfaktor-Vorarbeiter (Hilfsmeister) gelernter Schlosser	13	
Kammgarn-Selfaktor-Vorarbeiter (Hilfsmeister) nicht gelernter Schlosser	12	
Kammgarn-Selfaktor-Spinner	10	11
Kammgarn-Selfaktor-Hilfsspinner	8	9
Kammgarn-Selfaktor-Ansetzer	7	8
Kammgarn-Ringspinnerin	7	8
Kammgarn-Flügelspinnerin	6	7
Kammgarn-Spinnerei-AufsteckerIn	3	4
Garnabwieger und Schreiber	9	
GarnprüferIn	7	
HülsensortiererIn	1	
AbgangsortiererIn	2	
Spindelschnurflechterin	4	

Kammgarn-Zwirnerei

Facherin	5	6
Ringzwirnerin	6	7
Flügelzwirnerin	6	7
Effektzwirnerin	7	8

Kammgarn-Aufmachung

Spulerin	5	6
Kammgarn-Haspelei, Vorarbeiterin	8	
Kammgarn-Hasplerin	5	6
Kammgarn-Dämpfer	9	
Kammgarn-Einlegerin	8	

Weberei-Vorbereitung

Weberei-Vorbereitungs-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	12	
Garnlagerhalter-Ausgeber	7	
Garnlagerarbeiter	4	
Spulerin	5	6
Facherin	5	6
Ringzwirnerin	6	7
Effektzwirnerin	7	8
Streichgarn-Hasplerin (Weiferin)	5	6
Kettschererin	9	
Kettscherer-Aufsteckerin	6	
GeschirrmacherIn	5	
Andreher und Einzieher	7	
Leimer	11	
Webereivorbereitungs-Hilfsarbeiter	4	

Strickgarn-Aufmachung

Strickgarn-Hasplerin	6	7
Strickgarn-Dämpfer	9	
Strickgarn-Verleserin	5	
Strickgarn-Packerin	5	6
Strickgarn-Deckerin	5	6
Maschinengarn-Einlegerin	6	
Versandgarnlagerhalter	8	
Garnlagerarbeiter	4	

Weberei

Weberei-Vorarbeiter	13	
Musterweber	10	11
Stuhlvorrichter	7	
Kammgarn-Weber	10	11
Automatweber	10	11
Streichgarnweber an einem Stuhl	8	9
Streichgarnweber an zwei Stühlen	9	10
Jacquardweber	9	10
Stuhlputzer	6	
Stückputzerin	3	
Rohwarenüberschauer	8	
Streichgarn-Knoterin	5	
Kammgarn-Knoterin	6	
Ausnäherei-Vorarbeiterin	12	
Streichgarn-Ausnäherin	9	
Kammgarn-Ausnäherin	11	
Weberei-Hilfsarbeiter	4	

Nass- und Trocken-Appretur

Appretur-Vorarbeiter-Hilfsmeister	13
Vorwalker	11
Walker selbstständig	10
Walker	8
Karboniseur	9
Stückwäscher	7
Rauher	8
Spannrahmer und Trockner	9
Tuchscherer	8
Presser	7
Dekrateur	8
Nopperin	6
Stückdoublierer und Wickler	5
Deckenschneider	5
Deckeneinendlerin	4
Deckenvernäherin	1
Deckenlegerin	1
Trockenappretur-Hilfsarbeiter	4
Nassappretur-Hilfsarbeiter	5

Technische Hilfsbetriebe

Schlosserei

Schlosserei-Vorarbeiter	14
Monteur	14
Werkzeugmacher	14
Maschinenmechaniker	14
Automechaniker	14
Schweißer (gelernter Schlosser)	14
Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Dreher	13
– Schlosser	13
– Installateur	13
– Schmied	13
– Spengler	13
Hilfsschlosser	7
Schlosser-Hilfsarbeiter	5

Schreinerei

Schreinerei-Vorarbeiter	14
Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Schreiner	13
– Zimmermann	13
Hilfsschreiner	7
Schreinerei-Hilfsarbeiter	5

Elektro-Abteilung

Elektromonteur	14
Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Elektriker	13
Hilfselektriker	7

Bauabteilung

Hilfspolier	14
Gipser	13
Maurer I (Spezialfacharbeiter)	13
Maurer II (Facharbeiter)	11
Hilfsmaurer (angelernt)	8
Bauhilfsarbeiter	6
Dachdecker	14

Malerabteilung

Maler-Vorarbeiter	14
Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Maler	13
– Hilfsarbeiter	7

Kamm- und Zylindermacherei

Kammnadelsetzer	6
Kammgarnnadelstabsetzer	2
Zylindermacher angelernt	7
Selfaktorwalzenkleber	2
Zettler mit Gesellenprüfung	13

Buchdruckerei, Buchbinderei

Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Schriftsetzer	13
– Buchdrucker	13
– Buchbinder	13
Buchdruckerei-Hilfsarbeiter	6
Buchbinderei-Hilfsarbeiter	3

Betrieb allgemein

Materialausgeber selbstständig	10
Hilfsmaterialausgeber	7
Magazin- und Speditionsvorarbeiter	12
Magazinarbeiter	6
Packer	6
Kraftfahrer und Wagenwärter	12
Kraftfahrer	9
Fuhrmann	8
Laufbursche	4
Heizer geprüft und Maschinist (gelernter Schlosser)	13

Heizer geprüft	10	
Kesselaushilfsarbeiter	5	
Maschinenwärter (gelernter Schlosser)	13	
Gehalttafelwärter (gelernter Elektriker)	13	
Öler	6	
Pförtner mit Zusatzbeschäftigung	7	
Pförtner ohne Zusatzbeschäftigung	6	
Nachtwärter	7	
Hof-und Entladearbeiter	5	
Garderobenwärterin	4	
Wartefrau und Sanitäre Anlagen	6	
BetriebswäscherIn	8	
Putzfrau	6	
Kehrerin	2	
Köchin	11	
Hilfsköchin	8	
Küchengehilfe	4	
Gärtner (gelernt)	12	
Hilfsarbeiter f. Gärtnerei u. Landwirtschaft	5	

Wirkerei, Strickerei, Konfektion (1. Oktober 1946)

Garnträger,Garnwiegen	5	
Spulen	4	5
Zetteln, roh	6	7
Zetteln, bunt	7	8
Kettbaumeinzieher, roh	5	
Kettbaumeinzieher, bunt	6	
Kettenwirker, roh	6	7
Kettenwirker, bunt	7	8
Kettenwirker, spezial	8	9
Cottonwirker	9	10
Rundstuhlwirker	6	7
Standardstricker	6	7
Rundstricker	7	8
Rundstricker, spezial	8	9
Flachstricker, Hand-Motor	7	8
Flachstricker, spezial	8	9
Repassieren	6	
Wirkerei, Hilfsmeister	12	
Masszuschneider	12	
Zuschnittvorarbeiter	14	
Schablonenzuschneider	6	7
Zuschnitt-Hilfskraft	4	
Maschinennäherin m.abgeschl. Lehre	5	7
Maschinennäherin ohne abgeschl. Lehre	4	6
Kettlerin	5	7
Qualifizierte Handnäherin	4	5
Konfektionshilfsarbeiterin	3	
Maschinenbügeln	6	7
Handbügeln	6	7
Kontrolle		7
Konfektions-Hilfsmeisterin	12	
Färben		8
Bleichen, Waschen	8	
Kalandern, Rauhen	7	
Veredlungshelfer	5	
Veredlungsvorarbeiter	11	
Heizer		8
Schlosser		13
Hilfsschlosser	7	
Schreiner		13

Hilfsarbeiter mit teilw. schwierigen Arbeiten	6	
Chauffeur		9
Nachtwächter	6	
Putzfrau		4
Portier		5
Hilfsarbeiter männlich	4	
Häckeln und Stricken (Handarbeit)	1	
Besticken von Hand	2	

Wien, am 19. Mai 2009

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

Der Obmann:

Ing. Reinhard Backhausen e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. Wolfgang Zeyringer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil-Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.

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

(AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG)

Erhöhung der Zeitlöhner/innen:

1. Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab 1. Juni 2009 um 2,3% erhöht, dies gilt auch für den Urlaubszuschuss – unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu prüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Istlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben. Für die Überprüfung, ob der tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist bei BetriebshandwerkerInnen der Lohngruppe 12 die Zulage von € 0,26 zum neuen Tariflohn hinzuzurechnen.
2. Unter Istlohn im Sinne des Punkt 1 ist der tatsächliche Gesamt-Stundenverdienst des/der Arbeiters/Arbeiterinnen, einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen, zu verstehen.
3. 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 Istlohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtverdienstes eintritt.

Erhöhung bei Akkorden und akkordähnlichen Prämien

(§ 9 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages)

1. Die Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind mit Wirkung ab 1. Juni 2009 um 2,3% zu erhöhen.
   Die Istlohnerhöhung ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1.000 Schuss, 1 kg gespultes Garn etc.), bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,023 multipliziert werden.
2. Erreicht oder übersteigt der um die Istlohnerhöhung von 2,3%, erhöhte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst der Gesamtheit jener ArbeiterInnen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, den neuen tariflichen Stundenlohn um 25 %, ist keine weitere Erhöhung der Akkorde vorzunehmen. (Für die Ermittlung des Akkorddurchschnittsverdienstes ist § 8 Abschnitt A (2) - (4) anzuwenden.) Ist dies nicht der Fall, ist festzulegen, welche Akkorde zu verändern sind, damit die oben genannte ArbeiterInnengruppe einen Akkorddurchschnittsverdienst von 25 % über dem neuen tariflichen Stundenlohn erreicht.
3. Bei Entlohnungsformen, bei denen sich der Gesamtverdienst aus einem Akkordverdienst und einem Prämienverdienst zusammensetzt, z.B. Qualitätsprämien u.ä., wird lediglich der Akkordverdienst von der Istlohnerhöhung erfasst, die Prämie bleibt in ihrer betragsmäßigen Höhe unverändert. Der Überprüfung im Sinne des Punkt 2 ist daher ebenfalls nur der Akkorddurchschnittsverdienst zugrunde zulegen.
4. Bei akkordähnlichen Prämien (§ 8 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages) sind für die Erhöhung der Istlöhne die Bestimmungen des Punkt 1 und 2 über die Akkorde sinngemäß anzuwenden. Ist die Voraussetzung des Punkt 2 erfüllt und führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die Istlohnerhöhung gemäß Punkt 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istlohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

Erhöhung bei variablen Leistungsprämien

(§ 9 Abschnitt B des Rahmenkollektivvertrages)

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundstundenlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom 1. Juni 2009 um 2,3% zu erhöhen.
2. Durchführung der Istlohnerhöhung:

   Die Istlohnerhöhung ist nach Maßgabe folgender Bestimmungen vorzunehmen:
   Für die einzelnen Prämiengruppen wird der bisherige Gesamtdurchschnittsverdienst pro Stunde ermittelt. Unter "Prämiengruppe" im obigen Sinne sind alle ArbeiterInnen zusammenzufassen, die die gleiche im Prämienlohn vergebene Tätigkeit verrichten. Der Berechnung des Gesamtstundenverdienstes sind die letzten dreizehn, vor dem 1. Juni 2009 liegenden Lohnwochen zugrunde zu legen. Wurden im Berechnungszeitraum Veränderungen der Prämien vorgenommen, die den Verdienst beeinflussen, sind die in der Zeit vor der Abänderung bestehenden Prämien entsprechend aufzuwerten. Aus Gründen einer abrechnungsmäßigen Vereinfachung kann für die Ermittlung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes auch ein anderer Zeitraum, für den derartige Durchschnittsberechnungen bereits vorliegen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herangezogen werden.

   Der so ermittelte Gesamtdurchschnittsverdienst pro Stunde der Prämiengruppe ist um 2,3% zu erhöhen. Um den so ermittelten Erhöhungsbetrag ist der Grundlohn anzuheben.

   Erreicht trotz der Istlohnerhöhung der Prämiengrundlohn nicht den neuen Tariflohn, so ist der Prämiengrundlohn auf den neuen Tariflohn anzuheben.
3. Führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die Istlohnerhöhung gemäß Punkt 1 und 2 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istlohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

Wien, 19. Mai 2009

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

Der Obmann: Der Geschäftsführer:

Ing. Reinhard Backhausen e.h. Dr. Wolfgang Zeyringer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung

Der Bundesvorsitzende: Der Bundessekretär:

Erich Foglar e.h. Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEIT-, AKKORD- UND PRÄMIENLÖHNE

(VORARLBERG)

1. Erhöhung der Zeitlöhner/innen:
Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge 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.

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 Istlohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtstundenverdienstes eintritt.

2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhner/innen:
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.

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.

Feldkirch, 19. Mai 2009

WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

Fachgruppe der Textilindustrie

Der Obmann:	Der Geschäftsführer:
Dipl. Ing. Georg Comploj e.h.	Mag. Andreas Staudacher e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEIT-, AKKORD- UND PRÄMIENLÖHNE

(TIROL)

1. Erhöhung der Zeitlöhner/innen:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge 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.

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 der ArbeiterInnen 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 Istlohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtstundenverdienstes eintritt.

2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhner/innen:

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.

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

Der Berechnung des Durchschnittsverdienstes sind die letzten dreizehn vor dem 1. Juni 2009 liegenden Lohnwochen zugrunde zu legen. Aus Gründen einer abrechnungsmäßigen Vereinfachung kann für die Ermittlung des bisherigen Durchschnittsverdienstes auch ein anderer Zeitraum, für den derartige Durchschnittsberechnungen bereits vorliegen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herangezogen werden.

Der so ermittelte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst ist um 2,3 % zu erhöhen und das Resultat durch den bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst zu dividieren.

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

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

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

Bei AkkordarbeiterInnen, deren Akkordgrundlagen per 1. Juni 2009 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel III, Ziff. 2 vorzunehmende Istlohn-Erhöhung angerechnet werden.

ÜBERGANGS- UND BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Im Übrigen finden die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des „Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1.4.1991 in der für Tirol geltenden Fassung“ sinngemäß Anwendung.

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

Wien, 19. Mai 2009

WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL

Fachgruppe der Textilindustrie

Der Obmann:

Komm.Rat Ing. Hansjörg Geiger e.h.

Der Geschäftsführer:

Mag. Oswald Wolkenstein e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.