

# KOLLEKTIVVERTRAG für ArbeiterInnen und Arbeiter in der Textilindustrie 2004

gültig ab 1.4.2004

**Rahmenkollektivvertrag** abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textilindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder, andererseits.

## § 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 und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge.



## § 2 Normalarbeitszeit

**(1)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, 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 angeglichen werden. Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit über einen durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 2a KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden sowie gemäß § 19 Abs. 7 KJBG das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

**(2) a)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann, soweit in diese regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, für Portiere und Nachtwächter bis zu 53,5 Stunden und für Kraftfahrer und Mitfahrer bis zu 50,5 Stunden ausgedehnt werden.

Für die so ausgedehnte wöchentliche Normalarbeitszeit gebührt diesen Arbeitnehmern für die vereinbarte Normalarbeitszeit ein Wochenlohn, der dem entsprechenden Vielfachen des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ihrer Lohngruppe ohne jeden Zuschlag entspricht.

Darüber hinaus kann für Portiere und Nachtwächter 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 Portiere und

Nachwächter bis zu 53,5 Wochenstunden sowie für Kraftfahrer und Mitfahrer bis zu 50,5 Wochenstunden ausgedehnt werden.

**(3)** Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit für alle Arbeitnehmer 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 von 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 Arbeitgeber und den Arbeitnehmern 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 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 Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.

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

Im Einzelfall kann die Lage des sich aus der durchrechenbaren Normalarbeitszeit ergebenden Zeitausgleiches bei Beiziehung des Betriebsrates zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abweichend von der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

**3.** Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen sind bei Vereinbarung solcher Durchrechnungszeiträume auszunehmen und es gilt hierfür 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 Arbeitnehmer 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 vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

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

## **(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 der 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.

**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 (zum Beispiel Schichtbeginn am Feiertag ab 21 Uhr nach einer vorangegangenen vierundzwanzigstündigen Arbeitsruhe):

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

**(9)** Die in vollkontinuierlichen Schichtsystemen beschäftigten Arbeitnehmer erhalten für Schichtarbeit am Samstag vormittags 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, 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.

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

1) *Auslegung zu § 2 Absatz 8; Vollkontinuierliche Arbeitsweise:*

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

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 dann erfüllt ist, wenn die vorhandenen Essenspausen von den Arbeitnehmern zur Erholung verwendet werden können.*

### **§ 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. Portiere) 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\***

Im Falle geringerer Beschäftigung aufgrund 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 Arbeitnehmern, 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 Textil, Bekleidung, Leder die nötigen Gesamtvereinbarungen getroffen.\*\* Sobald eine Kurzarbeitsvereinbarung geschlossen wurde, ist die Belegschaft von deren Inhalt zu verständigen.

*\* Auslegung zu § 4; Kurzarbeit:*

*Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kann während der Kurzarbeitsperiode bis auf 24 Stunden reduziert werden.*

*\*\* Das Begehren der Kurzarbeit soll drei Wochen vor Einführung unter gleichzeitiger Verständigung des Betriebsrates beim Arbeitsamt eingebracht werden. Aus Arbeitsmarktförderungsmitteln kann für eine im Normalfall drei Monate nicht übersteigende Zeit eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine Kurzarbeiterunterstützung 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 ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG 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 PartnerInnen früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.6.2001 vereinbaren.

(2) (a) Der/die ArbeitnehmerIn hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: 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 ArbeitgeberIn 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 vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.  
– Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(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, sodass 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 ArbeitgeberIn 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 § 2a und unter Berücksichtigung der Bestimmungen der im § 2 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Kurzarbeit und bei Arbeitnehmern mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollbeschäftigung der Arbeitnehmer sonst festgelegten Normalarbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 3 überschritten werden.

Bei Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmers entgegenstehen.

(5) Für Überstunden, die in der Zeit von 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 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 Arbeitnehmer nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten. Bestehen im Betrieb für die Arbeitnehmer 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. Jänner (Neujahr)

6. Jänner (Heilige Drei Könige)

Ostermontag

1. Mai (Staatsfeiertag)

Christi Himmelfahrt

Pfingstmontag

Fronleichnam

15. August (Mariä Himmelfahrt)

26. Oktober (Nationalfeiertag)

1. November (Allerheiligen)

8. Dezember (Mariä Empfängnis)

25. Dezember (Weihnachten)

26. Dezember (Stephanitag)

Der Karfreitag gilt im Sinne des Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

**(8)** Fällt die Normalarbeitszeit eines Arbeitnehmers 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 30 %, für wechselnde Tag- und Nachtschichtarbeiter 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)** Portiere und Nachtwächter 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 Arbeitnehmern gemäß Abs. (7) zu entlohnen.

**(10)** Bei Zusammentreffen mehrerer der oben genannten Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste in Betracht kommende Zuschlag.



## **§ 5A Nachtarbeit (Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot)**

**(1)** Die nachfolgenden Bestimmungen gelten nur für jene Betriebsteile, für die ab dem 1.2.1999 Frauennachtarbeit eingeführt wird.

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

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

**(3)** Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

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

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann. Weitere gleichwertige Gründe sind in der Betriebsvereinbarung zu regeln. 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 Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

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

**(6)** Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen unter Anwendung der Verordnung zu § 51 ASCHG, BGBl. II/27/97 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

**(7)** Die Kollektivvertragspartner vereinbaren im Sinne des § 4c des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen die Betriebsvereinbarungen zu ermächtigen, ab 1.2.1999 Ausnahmen

vom Frauennachtarbeitsverbot zuzulassen. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können darüber Einzelvereinbarungen getroffen werden. Nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten und der insbesondere für Frauen durch die Beschäftigung in der Nacht entstehenden Belastungen hat die Betriebsvereinbarung geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit vorzusehen. Diese Maßnahmen müssen für die im betreffenden Betriebsteil in der Nacht beschäftigten Frauen und Männer unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleich sein.

**(8)** Diese Betriebs- oder Einzelvereinbarungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Das Erfordernis der Zustimmung entfällt, wenn bei Wechselschicht 30 % Nachtschichtzuschlag bezahlt wird.

**(9)** Die Bestimmungen des § 5a gelten befristet bis zum Inkrafttreten eines geschlechtsneutralen Nachtarbeitsgesetzes in Anpassung an das EU-Recht.



## **§ 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 sind 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 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 Arbeiter, 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. Prämienätze.

**(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, Stuhlvorrichter, Zettelaufleger,

Vorarbeiter 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.



## **§ 7 Entlohnung (gilt nur für Tirol und Vorarlberg)**

(1) Die in der Textilindustrie Tirols und Vorarlbergs vorkommenden Arbeiten sind unter Berücksichtigung ihrer Unterschiedlichkeit 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 Arbeitnehmervertretern 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 Arbeitnehmers kann auf die tariflichen Stundenlöhne eine Leistungszulage im Einvernehmen mit dem Betriebsrat gewährt werden. Die tatsächlichen Stundenlöhne müssen sowohl für die Arbeitnehmer einer Lohngruppe zusammen als auch für die Arbeitnehmer einer bestimmten Arbeitskategorie, sofern ihr mindestens 5 Arbeitnehmer angehören, im Durchschnitt 7,5% über dem tariflichen Stundenlohn liegen; der garantierte Durchschnittslohn muss in diesen Fällen also 107,5 % des tariflichen Stundenlohnes betragen (garantierter Gruppendurchschnitt).

(4) Sofern kein durch Einzelvertrag festgelegtes Lehrverhältnis besteht, erhalten Textil-Anlerner, welche in einer Kurzausbildung für eine bestimmte Facharbeit angelehrt 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 auszubildenden Arbeitnehmers, darf jedoch im Einzelfalle 13 Wochen (3 Monate) nicht überschreiten. Nach Beendigung dieser Kurzausbildung werden die Arbeitnehmer im Betrieb ihrer Tätigkeit entsprechend in die betreffenden Lohngruppen eingestuft und nach den in der Lohnregelung gegebenen Richtlinien bezahlt. Sofern erwachsene Akkordarbeiter nach Beendigung der Kurzausbildung noch keinen Voll-Akkordplatz bedienen können, erhalten sie den Akkordgrundlohn der betreffenden Lohngruppe. Sofern ein bereits im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer mit seiner Zustimmung auf Verlangen des Arbeitgebers zu einer neuen Arbeit angelehrt wird, ist ihm für die Dauer der Anlernzeit der zuletzt verdiente Durchschnittslohn zu bezahlen.



## **§ 7A Integrative Berufsausbildung**

(1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

(2) Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

(3) Anrechnung von integrativer Berufsausbildung:

Wird die teilqualifizierte Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderung des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im

gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.



## **§ 8 Akkorde und Prämien (gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)**

### A. Akkorde und akkordähnliche Prämien

(1) Die Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind mit Wirkung ab 1. April 2004 um 1,9 % zu erhöhen. Die Istloohnerhöhung 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 1,019 multipliziert werden.

(2) Erreicht oder übersteigt der um die Istloohnerhöhung von 1,9 % 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 Istloohnerhöhung erfasst, die Prämie bleibt in ihrer betragsmäßigen Höhe unverändert. Der Überprüfung im Sinne des Abs. 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 Abs. 1 und 2 über die Akkorde sinngemäß anzuwenden. Ist die Voraussetzung des Abs. 2 erfüllt und führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die Istloohnerhöhung gemäß Abs. 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istloohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

### B. Sonstige variable Leistungsprämien

(1) Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundstundenlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom 1. April 2004 um 1,9 % zu erhöhen.

(2) Durchführung der Istloohnerhöhung:

Die Istloohnerhöhung 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. April 2004 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 1,9 % zu erhöhen. Um den so ermittelten Erhöhungsbetrag ist der Grundlohn anzuheben. Erreicht trotz der Istloohnerhöhung 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 Istloohnerhöhung gemäß Abs. 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istloohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.



## **§ 8 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 einzelne Akkordarbeiter bei normaler Arbeitsleistung einen Akkordmehrverdienst von 20% über dem Akkordgrundlohn seiner 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, sodass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.

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

(5) Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkordarbeiter, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkordsatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst. Der Durchschnittsverdienst wird aus dem Durchschnitt der letzten 4 vollbeschäftigten Wochen (bzw. des letzten Monats) oder eines mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden längeren Zeitraumes errechnet. Die Bezahlung des Akkorddurchschnittsverdienstes erfolgt nur insoweit, als nicht andere physische oder juristische Personen für den entstandenen Verdienstaufall vergütungspflichtig sind (Ausfallvergütung).

(6) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkordarbeiterinnen 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 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 angehören.

**(8)** Für akkordähnliche Prämien gelten die Bestimmungen der Absätze 1 bis 7 sinngemäß.



## **§ 8 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 einzelne Akkordarbeiter bei normaler Arbeitsleistung einen Akkordmehrverdienst von 15% über dem Akkordgrundlohn seiner Lohngruppe erreicht. Dies entspricht einem Mehrverdienst von mindestens 20% über dem tariflichen Stundenlohn für die gleiche Arbeit. Bei Akkordarbeitern mit Mehrstellenbedienung (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 Arbeitnehmer 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 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, sodass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.

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

**(5)** Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkordarbeiter, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkordsatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst. Der Durchschnittsverdienst wird aus dem Durchschnitt der letzten 4 vollbeschäftigten Wochen (bzw. des letzten Monats) oder eines mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden längeren Zeitraumes errechnet. Die Bezahlung des Akkorddurchschnittsverdienstes erfolgt nur insoweit, als nicht andere physische oder juristische Personen für den entstandenen Verdienstaufall vergütungspflichtig sind (Ausfallvergütung).

**(6)** Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkordarbeiterinnen 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 und Anfänger (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 angehören.



## **§ 9 Entlohnung bei wechselnder Tätigkeit**

**(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)**

(1) Arbeitnehmer, 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 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 Arbeitnehmers einnehmen, Rücksicht zu nehmen.

(2) Hat der Arbeitnehmer eine bestimmte Tätigkeit ständig zu verrichten (dies ist auch als gegeben anzunehmen, wenn er mit einer bestimmten Tätigkeit durch einen Zeitraum von 2 Monaten ausschließlich beschäftigt war), dann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienstes für die Höchstdauer von 4 Wochen, wenn er zu einer anderen, niedriger entlohnten Tätigkeit herangezogen wird.



## **§ 9 Entlohnung bei wechselnde Tätigkeit (gilt nur für Tirol und Vorarlberg)**

(1) Wird ein Arbeitnehmer aus betriebsnotwendigen Gründen mit seiner Zustimmung zur Verrichtung einer anderen Arbeit herangezogen, die in eine höhere Lohngruppe eingestuft ist als die bisher verrichtete Arbeit, so ist ihm ab sofort für die Zeit seiner Beschäftigung in der höheren Lohngruppe der für diese Lohngruppe gültige Lohn zu bezahlen.

(2) Wird ein Arbeitnehmer aus betriebsnotwendigen Gründen mit seiner Zustimmung zur Verrichtung einer anderen Arbeit herangezogen, die in eine andere Lohngruppe eingestuft ist als die bisher verrichtete Arbeit, so ist ihm für 4 Wochen (1 Monat) der bisherige Stundenlohn, bei Akkordarbeitern der bisherige Akkorddurchschnittsverdienst zu bezahlen, sofern er die bisher verrichtete Tätigkeit ausschließlich durch mindestens 2 Monate verrichtet hat. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer diese anderweitige Verwendung selbst beantragt.

(3) Wenn ein Arbeitnehmer seine Akkordarbeit zeitweise im Stundenlohn verrichten muss, so erhält er für die ersten 4 Wochen (1 Monat) den in der letzten Lohnabrechnungsperiode erreichten Akkorddurchschnittsverdienst.

(4) Versetzungen von Arbeitnehmern in eine anders eingestufte Tätigkeit dürfen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen werden. Bei Wiederbedarf von Arbeitern in der Kategorie, in welcher der Arbeiter vor seiner Versetzung beschäftigt war, werden in erster Linie die Arbeitnehmer berücksichtigt und in ihrer früheren Tätigkeit beschäftigt, die aus Beschäftigungsmangel in eine anders eingestufte Tätigkeit versetzt worden sind.



## **§ 10 Lohnauszahlung**

Die Lohnabrechnung bzw. Auszahlung erfolgt wöchentlich. Mit dem Betriebsrat kann auch eine längere Lohnabrechnungs- (Auszahlungs-) periode vereinbart werden, doch sind dem Arbeitnehmer innerhalb der Lohnabrechnungsperiode angemessene Akonto-Zahlungen zu leisten.



## **§ 11 Entgelt bei Dienstverhinderung**

**A. Aus wichtigen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen**

**(1)** Nach 14-tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeitnehmer, wenn er in den nachstehend genannten Fällen ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf Fortzahlung seines 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 Arbeitnehmer mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann. Eine Fortzahlung entfällt, wenn der Vorladung auch außerhalb der Arbeitszeit Folge geleistet werden kann oder der Arbeitnehmer als Partei in einem zivilgerichtlichen Verfahren oder als Beschuldigter 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 Einverständnis 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 (-gattin) ..... 3 Tage

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

**j)** beim Tod eines Elternteiles ..... 3 Tage

**k)** beim Tod eines Kindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage

**l)** beim Tod der Kinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ..... 1 Tag.

**(2)** In den 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 Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer im Falle des lit. l keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. h bis k sind dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer auf Grund anderweitiger Rechtsvorschriften eine Entschädigung für Verdienstentgang beanspruchen kann\* (z.B. für die Tätigkeit als Geschworener, Schöffe,



Zeuge, als Beisitzer bei Arbeitsgerichten, Einigungsämtern u. ä.). \* *Es wird empfohlen, den Arbeitnehmern eine Verdienstentgangsbestätigung mitzugeben.*

**(6)** Bei ambulatorischer (ärztlicher und Zahn-) Behandlung ist dem Arbeitnehmer, sofern die Behandlung nicht außerhalb der Normalarbeitszeit möglich ist, sein 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.

## **B. Aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen**

**(1)** Im Falle einer Einstellung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen, welche nicht auf Seiten des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer nicht auf Grund besonderer Rechtsvorschriften der Verdienstaustausch\* anderweitig vergütet wird.

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



## **§ 11A Elternkarenz - Verständigung durch den/die ArbeitgeberIn**

(1) Wird Elternkarenz im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht, hat der/die ArbeitgeberIn 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 ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG (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 Bestimmung 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.



## **§ 12 Urlaub**

**(1)** Hinsichtlich desurlaubes 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 allgemeinenurlaubes gesperrt, ist Arbeitnehmern, 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.



## **§ 13 Urlaubszuschuss**

**(1)** Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss.

Der Urlaubszuschuss beträgt bis zum 31.12.2000 bei einer ununterbrochenen Dienstzeit bis zu drei Jahren drei Wochenverdienste, nach dem vollendeten dritten Dienstjahr einen Monatsverdienst, \* *Es wird empfohlen, den Arbeitnehmern eine Verdienstentgangsbestätigung mitzugeben.* ab dem 1.1.2001 bis zu zwei Jahren drei Wochenverdienste, nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr einen Monatsverdienst, ab dem 1.1.2002 im ersten Arbeitsjahr drei Wochenverdienste, ab Beginn des zweiten 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 Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig.

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

**(4)** Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Im Eintrittsjahr erhält der Arbeitnehmer den Urlaubszuschuss im aliquoten Ausmaß zum Fälligkeitstermin der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

**(5)** Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82 GewO vorzeitig austritt.

**(6)** Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zur Gänze zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO entlassen werden oder ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82a GewO vorzeitig austreten.

Arbeitnehmer, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zuviel bezahlten Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.

**(7)** Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, Wochengeldbezuges oder Karenzurlaubes, so mindert sich das gebührende Ausmaß des Urlaubszuschusses um den

aliquoten Teil. Karenzurlaube, deren Dauer zwei Wochen nicht überschreitet, wirken nicht anspruchsmindernd. Hat der Arbeitnehmer den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten und tritt er erst nach Erhalt des Urlaubszuschusses den Präsenzdienst, Wochengeldbezug oder Karenzurlaub an, so besteht für ihn – 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.



## **§ 14 Weihnachtsremuneration**

**(1)** Alle Arbeitnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr, und zwar in der Woche, in die der 10. Dezember fällt, eine Weihnachtsremuneration. Die Weihnachtsremuneration beträgt bis zum 31.12.1999 bei einer ununterbrochenen Dienstzeit bis zu drei Jahren drei Wochenverdienste, nach dem vollendeten dritten Dienstjahr einen Monatsverdienst, ab dem 1.1.2000 bis zu zwei Jahren drei Wochenverdienste, nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr einen Monatsverdienst, ab dem 1.1.2002 im ersten Arbeitsjahr drei Wochenverdienste, ab Beginn des zweiten 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, die während des Kalenderjahres eingetreten sind, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

**(4)** Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO fristlos entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund (§ 82a GewO) vorzeitig austritt. Arbeitnehmer, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zuviel 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.



## **§ 15 Abfertigung**

**(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 Arbeitnehmers endet.

(3) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 01.07.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.



## **§ 16 Betriebsversammlung**

(1) Arbeitsausfälle während der Normalarbeitszeit, die durch eine Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-) Versammlung entstehen, werden den Arbeitnehmern 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 Arbeitgeber 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.



## **§ 17 Verbesserungsvorschläge**

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



## **§ 18 Beistellung von Schuhen und Arbeitskleidung**

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



## **§ 19 Einstellung von Arbeitnehmern**

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



## **§ 20 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 nach dem 31.12.2001 ausgesprochene Kündigungen durch den Arbeitgeber 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, so sind dem Arbeitnehmer 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.



## **§ 21 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 werden.



## **§ 22 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.



## **§ 23 Schlussbestimmungen**

(1) Die vorliegende Fassung des Kollektivvertrages tritt am 1. April 1991 in Kraft. In diesem Zeitpunkte 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 Lohn tarif kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden.

(5) Kündigungen haben durch eingeschriebenen Brief an den anderen Vertragsteil zu erfolgen.



Wien, 1. April 1991