

Rahmenkollektivvertrag Betten-, Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie, Arbeiter/innen, gültig ab 1.10.2016

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag

für die

Bettenindustrie

sowie für die

Knopf- und Bekleidungs-

verschlussindustrie

abgeschlossen zwischen dem Fachverband

der Bekleidungsindustrie Österreichs *)

für den Verband der Bettenindustrie,

sowie für den Verband der Knopf- und

Bekleidungsverschlussindustrie einerseits

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft Bau – Holz, andererseits

Stand vom

1. Oktober 2016

Diese Kollektivvertragstext-Ausgabe ist keine formal hinterlegte Fassung. Sie dient der besseren Übersicht in der Praxis.

*)ab 11.6.2010 Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie gemäß Branchenvertrag vom 1.12.2009

Inhaltsverzeichnis

[§ 1 Vertragspartner](#)

[§ 2 Geltungsbereich](#)

§ 3 Geltungsdauer

§ 4 Arbeitszeit

§ 4a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

§ 6 Kurzarbeit

§ 7 Akkordarbeit

§ 8 Heimarbeit

§ 9 Allgemeine Lohnbestimmungen

§ 9a Reisekosten- und aufwandsentschädigung

§ 10 Werkzeugenschädigung

§ 11 Urlaub

§ 12 Urlaubszuschuss

§ 13 Weihnachtsrenumeration

§ 14 Kündigungsfrist

§ 15 Abfertigung

§ 16 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

§ 16a Anrechnung des Karenzurlaubes und Abfertigung nach Entbindung

§ 17 Verwirkung von Ansprüchen

§ 18 Betriebsräte

§ 19 Lohnordnung

§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

§ 21 Schlussbestimmungen

Anhang I

Anhang II

§ 1 Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie *) Österreichs für den Verband der Bettenindustrie, sowie den Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. **Fachlich:**

a) Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die sich mit der Erzeugung von Matratzen und der Verarbeitung von Bettfedern befassen, sowie für die Steppdeckenabteilungen dieser Betriebe, jedoch nicht für jene Betriebe, welche sich ausschließlich mit der Erzeugung von Steppdecken befassen (im Folgenden kurz Bettenindustrie).

b) Für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Knopf und Bekleidungsverschlussindustrie im Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs*) (im Folgenden kurz Knopf- u. Bekleidungsverschlussindustrie).

3. **Persönlich:** Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer

genannt.

4. Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

*)ab 11.6.2010 Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie gemäß Branchenvertrag vom 1.12.2009

§ 3 Geltungsdauer

1. Der Vertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Oktober 2002*) in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Zusammenfassung und Wiederverlautbarung

- des Kollektivvertrages vom 2. Oktober 1950, hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl K.E. 405/50 und seiner Ergänzungen,
- des Kollektivvertrages vom 22. Juli 1948 hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl K. E. 67/48 und seiner Ergänzungen,

welche mit 30. September 2002 außer Kraft treten und durch diesen vorliegenden Kollektivvertrag ersetzt werden.

2. Jede Einzelne der in § 1 genannten vertragschließenden Organisationen kann die Lohnordnung mit vierwöchiger Kündigungsfrist, die Rahmenbestimmungen mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines Kalendermonates jederzeit kündigen. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen wegen Erneuerung der Lohnordnung bzw. des Rahmenvertrages aufzunehmen.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Eine bereits bestehende kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt aufrecht.

Die Arbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

2. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werkzeuge der Woche aufgeteilt werden.

3. Die Arbeitszeit der Wächter und Portiere beträgt in der Regel 46,5 Stunden in der Woche. Sie haben nach 6 aufeinander folgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36-stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.

Eine Ausdehnung auf eine regelmäßige 48-stündige Arbeitszeit ist weiterhin möglich, wobei, wenn keine andere Verteilung der Arbeitszeit nach § 4a vorliegt, auf die Abgeltung der Differenz zwischen 48 und 46,5 Stunden pro Woche § 4a Ziffer 8 anzuwenden ist.

4. Für Lenker und Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

5. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit innerhalb von höchstens dreizehn zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen eingearbeitet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf hierdurch nicht über 10 Stunden verlängert werden.

6. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, ist den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren.

7. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei.

Diese Tage sind, wenn sie in den Urlaubszeitraum fallen, nicht als Urlaubstage anzurechnen.

§ 4a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 4 von 38,5 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer unter 18 Jahren zulässig.

2. Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite

2.1 Durchrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von längstens 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.

2.2 Bandbreite

Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit kann innerhalb einer Bandbreite von 33 bis 40 Stunden erfolgen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten und 33 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß Ziff. 5 in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird.

Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Fall des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen entfallen.

2.3 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

2.3.1 Ein Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

2.3.2 Ein Durchrechnungszeitraum von über 13 Wochen bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner festzulegen. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist ein solcher Durchrechnungszeitraum schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Diese schriftliche Vereinbarung bedarf für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 40 ArbVG der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt.

2.3.3 Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Durchrechnungszeitraumes. Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

3. Beibehaltung der Betriebslaufzeit und Einarbeiten nach Kollektivvertrag (ohne Bandbreite im Durchrechnungszeitraum)

3.1 Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 4 Ziff. 1.

3.2 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig. Die Vereinbarung muss beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

3.3 Sonderregelung für Wächter und Portiere

Die Arbeitszeit der Wächter und Portiere kann bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der wöchentlichen Arbeitszeit von 46,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen: Es gelten die Grundsätze der Arbeitszeiteinteilung Beibehaltung der Betriebslaufzeit.

4. Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit in der Bandbreite

4.1 Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit gemäß Ziff. 2 kann die durchschnittliche Normalarbeitszeit zur Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden im Durchrechnungszeitraum ausgedehnt werden.

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normal-arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum zur durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes auszugleichen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 4 Ziffer 1.

4.2 Ausgleichszeitraum und Mitbestimmung

Dieser Ausgleichszeitraum beträgt 13 Wochen ab Ende des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes und kann mittels Betriebsvereinbarung bzw. schriftlicher Einzelvereinbarung verlängert werden. Der Ausgleichszeitraum darf unter Einrechnung des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes insgesamt 52 Wochen (1 Jahr) nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

5. Zeitausgleich

Ist nach den Ziffern 3 und 4 die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen, gelten folgende Bestimmungen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach den Ziffern 3 und 4 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat.

Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 3 für Tage des Gebühren-urlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d. h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich); dies gilt nicht für eine Arbeitszeiteinteilung in der Bandbreite (Ziffer 2 bis 4).

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von Ziffer 8 angeordnet wurde. Dasselbe gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

6. Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen.

Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren.

Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

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

Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleich bleibendem Schichtsystem (z. B. 3-Schicht-Betrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

7. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 4 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehest möglich zu treffen.

8. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der

Ziffern 2 bis 4 und 6. Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41,5 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig. Arbeitszeiten, für die auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50 %-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich; für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%; eine allfällige Schichtzulage entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 1995.

9. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Artikels über die Neuregelung der Arbeitszeit vom 26.5.1992 gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 4 bzw. 4a sowie eine Mehrarbeit nach § 4a Ziffer 8 überschritten wird.

Überstunde ist jedenfalls

- a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,
- b) jede Zeiteinheit über 1,5 Stunden Mehrarbeit wöchentlich.

Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Zeiteinheit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 38,5-Stunden-Woche festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.

- 2. Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Arbeitspause von zehn Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.
- 3. Bei Wochenlöhnern ohne Überstundenpauschale gelten erst die über 40 Wochenstunden hinausgehenden Arbeitsstunden als Überstunden. Bei Wochenlöhnern mit Überstundenpauschale findet eine gesonderte Vergütung der Überstunden erst dann statt, wenn die durch das Überstundenpauschale abgegoltene Arbeitszeit überschritten wird.
- 4. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 6 bis 20 Uhr geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent entlohnt. Für zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.
- 5. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Arbeitgeber kann, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, die Wochenend- und Feiertagsruhe im Rahmen des Arbeitsruhegesetzes - ARG verschieben. Die Wochenendruhe hat spätestens Samstag um 13 Uhr - in Sonderfällen 15 Uhr - zu beginnen; die Feiertagsruhe frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr.
- 6. Arbeit an Sonntagen wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.
- 7. Für die an den gesetzlichen Feiertagen (1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnamstag, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes - ARG - BGBl. Nr. 144/83 in seiner geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre. Bei Akkordarbeiten ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

8. Wird auf Grund geltender Ausnahmegestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.
9. Bei regelmäßiger Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Arbeitnehmer einen Zuschlag von 25 Prozent je Arbeitsstunde. Im zweischichtigen Betrieb gebührt ein solcher Zuschlag nur für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.
10. Muss wegen Schwierigkeiten in der Stromversorgung oder über behördliche Anordnung die Normalarbeitszeit in die Nacht verlegt werden, so gebührt für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent.
11. Grundlage für die Berechnung der hier genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn einschließlich eines etwaigen Leistungszuschlages. Bei Akkordarbeitern ist der Durchschnittsverdienst der letztabgerechneten 13 Wochen zu Grunde zu legen.

§ 6 Kurzarbeit

Im Falle geringerer Beschäftigung kann die Arbeitszeit nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis auf 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. In diesen Fällen wird der Lohn nur für die vereinbarte Kurzarbeitszeit bezahlt.

Bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung der Kollektivvertragspartner kann die Arbeitszeit auf weniger als 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 6 Arbeitstagen liegen.

§ 7 Akkordarbeit

(gilt nur für den Bereich Bettenindustrie)

1. Die Akkordsätze (Stüchlöhne, Prämiensätze usw.) sind so festzulegen, dass der Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Arbeitsleistung 20 Prozent über seinem Zeitlohn verdient. Die Festlegung der Akkordsätze und der sonstigen Akkordbedingungen erfolgt im Sinne der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Z. 4 und § 100 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

2. Bei Gruppenakkord wird zur Errechnung des Akkordes der durchschnittliche Stundenlohn der beteiligten Arbeitnehmer zur Grundlage genommen. Die Verteilung des Akkordüberverdienstes erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen Stundenlöhne der einzelnen Akkordarbeiter.

Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.

3. Die Akkord- und Prämiensätze werden bei gleicher Arbeit ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer gleich bemessen. Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserung oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und neu festzusetzen. Wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleich bleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

Tritt durch Umstände, die nicht auf Seiten des Akkordarbeiters liegen (Mangel an Maschinen, Werkzeug usw.) eine Minderung des Akkordverdienstes ein, so wird dem Akkordarbeiter, wenn er diese Mängel sofort nach ihrem Auftreten dem zuständigen Vorgesetzten meldet, der entgangene Akkordverdienst vergütet.

Alle Akkord- und Prämiensätze sowie die sonstigen Akkordbedingungen sind vor ihrem Inkrafttreten schriftlich niederzulegen.

Bei neuen, unerprobten Akkorden wird allen Akkordarbeitern ein zehnzehntiger Überverdienst über den Stundenlohn garantiert, ansonsten nur der Stundenlohn.

Bei längere Zeit andauernden Akkorden ist je Lohnabrechnungszeitraum eine angemessene Akontozahlung auf den Akkordüberverdienst zur Auszahlung zu bringen.

Ständige Akkordarbeiter (das sind Arbeitnehmer, die in den letzten 3 Monaten überwiegend im Akkord gearbeitet haben) erhalten, wenn sie vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden müssen, bis zur Höchstdauer von vier Wochen den Akkorddurchschnittsverdienst ihrer letzten Abrechnungsperiode. Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitnehmer, die nicht ständig im Akkord arbeiten.

Jugendliche beiderlei Geschlechts bis zum vollendeten 16. Lebensjahr und Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sind nicht im Akkord zu beschäftigen

§ 8 Heimarbeit

Die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sind zu beachten.

1. Die Rahmenbestimmungen dieses Kollektivvertrages finden lediglich auf jene Heimarbeiter Anwendung, die als gewerbliche Hilfsarbeiter im Sinne der Gewerbeordnung anzusehen sind. Als solche gelten Heimarbeiter dann, wenn sie bei einem Gewerbeinhaber gegen Stücklohn in regelmäßiger Beschäftigung stehen, weder befugt noch unbefugt ein eigenes Gewerbe betreiben und zur Herstellung der Erzeugnisse lediglich ihre eigene Arbeitskraft einsetzen.

Die Bestimmungen der Lohnordnung finden auch auf alle übrigen Heimarbeiter Anwendung.

2. **(Nur für Bereich Bettenindustrie)** Die Stücklöhne für Heimarbeiter sind im Betrieb in sinngemäßer Anwendung des § 7 zu errechnen. Die im § 7 vorgesehene Garantie eines bestimmten Stundenlohnes, Akkorddurchschnittsverdienstes oder Überverdienstes findet auf Heimarbeiter keine Anwendung. Auf die so errechneten Stücklöhne kommt ein Zuschlag von 10 Prozent zur Abgeltung der Regieauslagen (Beleuchtung, Beheizung usw.). Dieser Zuschlag erhöht sich auf 20 Prozent, wenn der Heimarbeiter Maschinen beistellt.

3. **(Nur für Bereich Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie)**

Die Stücklöhne für die Heimarbeiter sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen.

4. Kommt eine Einigung über den Stücklohn nicht zu Stande, so können beide Teile die Festsetzung des Stücklohnes bei einer Schiedsstelle beantragen. Diese Schiedsstelle wird beim Fachverband errichtet und besteht paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die näheren Bestimmungen über Zusammensetzung und Geschäftsführung der Schiedsstelle werden durch eine Sondervereinbarung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen festgelegt. Die Schiedsstelle hat zunächst eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Heimarbeiter anzubahnen. Falls dies nicht gelingt, hat die Schiedsstelle einen Schiedsspruch zu fällen. Der Schiedsspruch ist für beide Teile verbindlich, sofern sie nicht binnen 3 Tagen eine gegenteilige Erklärung abgeben.

5. Die Bestimmungen des Absatzes 4 finden auch Anwendung, wenn bei der Schiedsstelle eine Anzeige wegen Unterentlohnung einlangt.

§ 9 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich auf Basis Stundenlohn (vgl. Lohnordnung). Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt durch Überweisung auf ein Bankkonto des Arbeitnehmers.

Die Auszahlung oder Überweisung aller Entgelte und Dienststreivergütungen für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese bis zum 10. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind dem Arbeitnehmer sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 10. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, in schriftlicher Form auszufolgen.

Fällt der 10. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 10. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

1a. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4a gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden. Bei Akkord-, Prämien- und Schichtarbeit ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zu Stande, gebührt der Akkord- oder Prämien durchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden auf Grund der geleisteten Stunden abgerechnet.

2. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind bis zur Höchstdauer von 4 Wochen mit ihrem bisherigen Stundenlohn zu entlohnen, wenn nicht bereits vorher im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ihre dauernde Einstufung in eine andere Lohnkategorie erfolgt.

4. Arbeitnehmer, die vorübergehend bis zum Höchstausmaß von 5 Stunden je Woche mit Arbeiten einer höher entlohnten Tätigkeitsgruppe beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit ihren bisherigen Stundenlohn weiter. Übersteigt die vorübergehende Beschäftigung in der höher entlohnten Tätigkeitsgruppe 5 Stunden pro Woche, so erhalten sie von der ersten Stunde an den Stundenlohn der höheren Kategorie.

§ 9a Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

Die Reisekosten- und Aufwandsentschädigung ist im Anhang II des Kollektivvertrages geregelt und bildet einen Bestandteil desselben.

§ 10 Werkzeugentschädigung

1. Sämtliches Werkzeug ist vollständig und in brauchbarem Zustand in verschließbaren Werkzeugkasten vom Arbeitgeber beizustellen. Für schuldhafte Verluste ist der Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen haftbar.

2. Soweit in Ausnahmefällen Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers ihr Werkzeug selbst beistellen, erhalten sie eine Werkzeugentschädigung.

a) Diese beträgt für den Bereich der Bettenindustrie ein Prozent des Bruttolohnes (Bruttoakkordverdienstes).

b) Für den Bereich der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie ist durch eine Vereinbarung eine angemessene Entschädigung festzusetzen, sofern nicht für den Bereich der einzelnen Bundesländer feste Sätze in der Lohnordnung enthalten sind.

§ 11 Urlaub

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

2. Kriegsverwehrt Arbeitnehmer mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit ab 50 Prozent erhalten zu den im Urlaubsgesetz festgelegten Urlaubsausmaß zusätzlich drei bezahlte Urlaubstage.

§ 12 Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr zu ihrem, gemäß Urlaubsgesetz 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung, gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4,33 Wochenlöhne. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

Wird in einem Kalenderjahr der Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig.

Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes.

Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht mit dem Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, wenn aus innerbetrieblichen Gründen bei Urlaubsantritt die Auszahlung nicht möglich ist.

In diesem Fall ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszubezahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

3. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt einesurlaubes oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

4. Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis während des Kalenderjahres vor Erhalt des Urlaubszuschusses (durch Kündigung durch den Dienstgeber, durch Selbstkündigung durch den Dienstnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch einvernehmliche Lösung) endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (RGrBl Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung – ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (RGrBl Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

5. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilsgemäß – entsprechend dem Rest des Kalenderjahres – zurückzuzahlen.

6. Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

Von der Anrechnung sind ausgenommen: Die Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

7. Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben aufrecht.

§ 13 Weihnachtsremuneration

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

(2) Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdienste.

(3) Dem Wochenverdienst ist der Stundenlohn bzw. der Leistungslohn, errechnet aus den letzten 13 voll bezahlten Wochen, zugrunde zu legen.

Überstunden bleiben bei der Berechnung des Wochenverdienstes unberücksichtigt. Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der monatlichen Lehrlingsentschädigung errechnet.

(4) Arbeitnehmer/innen, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder während des Jahres ausscheiden, sofern sie nicht infolge eigenem Verschulden entlassen wurden oder ohne wichtigen Grund (§ 82 GewO) vorzeitig ausgetreten sind, erhalten den entsprechenden aliquoten Anteil der Weihnachtsremuneration. Ein Anspruch auf diesen aliquoten Teil besteht jedoch nicht, wenn die Beschäftigung weniger als vier Wochen gedauert hat.

(5) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszuführen. Arbeitnehmer/innen, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, ist die aliquote Weihnachtsremuneration spätestens mit der Lohnabrechnung für Dezember auszuführen.

(6) Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer sind Beschäftigungszeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

§ 14 Kündigungsfrist

1. Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit – jedoch für höchstens 4 Wochen – schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Arbeitschluss gelöst werden.

2. Wird eine Probezeit nicht vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen jeweils zum Ende der Arbeitswoche aufgelöst werden.

Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf 3 Wochen,

nach fünfjähriger Beschäftigung auf 4 Wochen,

nach zehnjähriger Beschäftigung auf 5 Wochen,

und nach fünfzehnjähriger Beschäftigung auf 6 Wochen.

3. Wird ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so bedarf es keiner Kündigung. Dem Arbeitnehmer bleibt jedoch in der letzten Arbeitswoche der Anspruch auf die notwendige Freizeit im Sinne der Ziffer 4 gewahrt.

4. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von einem Tag je Woche unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

5. Bei Kündigung oder Entlassung des Arbeitnehmers durch den Dienstgeber ist der Betriebsrat gemäß §§ 105 bzw. 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.

§ 15 Abfertigung

1. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/1979 idgF). Ergänzend gilt:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses und der Bemessung des Ausmaßes des Abfertigungsanspruches sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Arbeitsverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (RGGBl Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung – ausgenommen lit. h), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Vordienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde, bleiben unberücksichtigt.

2. Wechsel ins System „Abfertigung Neu“

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

§ 16 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

1. Nach einer Arbeitsleistung von 4 Wochen im Betrieb erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet zu haben, vom vierten Tag der Krankheit an einen Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettolohn und der Summe des Krankengeldes bis zur Höchstdauer von 8 Wochen.

1a. (Gilt nur für den Bereich Bettenindustrie) Ausgefallene Arbeitsstunden, die auf Grund des Kollektivvertrages entgeltspflichtig sind oder wären, sind bei der Karenzfrist mitzurechnen. Verringert sich die in einer Arbeitswoche zu leistende Arbeitszeit auf Grund einer kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Regelung, so sind die gegenüber der 38,5-Stunden-Woche ausfallenden Stunden auf die Karenzfrist anzurechnen.

2. Dieser Zuschuss zum Krankengeld wird in der vorgesehenen Höhe höchstens zweimal innerhalb eines Jahres, gerechnet vom Beginn der ersten Krankheit an, gewährt, wobei das Höchstausmaß für einen Krankenstand 8 Wochen beträgt. Krankengeldzuschüsse auf Grund von Arbeitsunfällen bleiben hierbei unberücksichtigt.

3. Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine frühere Arbeitsunfähigkeit sowie auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit den gleichen Zuschuss zum Krankengeld vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an.

4. Wenn der Arbeitnehmer wegen der Krankheit entlassen oder während der Krankheit gekündigt wird, so behält er ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der vorgesehenen Fristen.

5. Hat der Arbeitnehmer infolge Karenzzeit, Krankenhausbehandlung, Aussteuerung oder aus sonstigen Gründen keinen Anspruch auf Krankengeld, so ist bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages jenes Krankengeld zu Grunde zu legen, das gebühren würde, wenn die Hinderungsgründe nicht vorlägen.

6. Als Nettolohn im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt der durchschnittliche Nettotagesverdienst der letzten vier mit der Krankenkasse abgerechneten Lohnwochen.

Allfällige vom Krankengeldzuschuss zu berechnende gesetzliche Abzüge gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

7. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Erkrankung unverzüglich zu verständigen. Ein Anspruch auf Bezahlung des Krankengeldzuschusses besteht nur dann, wenn über die Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung des zuständigen Krankenkassenarztes beigebracht wird.

8. Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an den im Betrieb üblichen Lohnzahlungstagen gegen Vorweisung der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen der Eltern (Stief- oder Pflegeeltern), des Ehegatten (Lebensgefährten) und der Kinder (Stief- oder Pflegekinder), sowie bei eigener Eheschließung.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei frei Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt.

3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) Zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister und Schwieger-eltern.

b) Zur Teilnahme an der Beerdigung sonstiger Familienmitglieder (ausgenommen die in Ziffer 1 genannten), die mit ihm im gemeinsamen Haushalt

lebten.

c) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin.

d) Bei Hochzeit der Kinder.

4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes bei Durchführung einer Gesundenuntersuchung gemäß § 132b ASVG für die erforderliche nachgewiesene Dauer dieser Untersuchung.

5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung:

a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, bis zu einer Gesamtdauer von 40 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tag der Inanspruchnahme.

b) Bei Vorladung zu Gerichten oder sonstigen Behörden, möglichst gegen vorheriger Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist. Bei Vorladung zur Musterung.

c) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.

6. Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschreitet.

7. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen.

Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.

C. Aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

1. Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen (Maschinenschaden u.ä.), auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist und für die beiden darauf folgenden Arbeitstage.

Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, so gebührt bei Verzicht auf die Betriebsanwesenheit für die restliche Zeit nur der halbe Lohn. Ordnet der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb an, dann gebührt der volle Lohn.

2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle u.ä.), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.

3. Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber.

§ 16a ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBINDUNG (§ 2 ArbAbfG iVm § 23 a Ang G)

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

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 2 ArbAbfG iVm § 23a Abs.3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

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

Diese Regelung gilt für Karenzen (Karenzurlaube) die ab dem 1.10.2010 beginnen.

§ 17 Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Arbeitnehmer ist zu sofortiger Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des reinen Lohnanspruches im Sinne des § 5 Ziff. 11 müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in der die den Anspruch begründenden Arbeiten geleistet wurden.

3. Ansprüche auf den vertraglichen Lohn (§ 5 Ziff. 11) müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

beim Arbeitgeber schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden.

4. Werden die Ansprüche innerhalb der so genannten Fristen rechtzeitig, aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von 18 Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.

§ 18 Betriebsräte

1. Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes BGBl. Nr. 22/74 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen, oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch das Arbeitsverfassungsgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. § 39 Abs. 3 und § 115 Abs. 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

3. Arbeitsausfälle, die durch Betriebsversammlungen im Sinne des § 47 des Arbeitsverfassungsgesetzes entstehen, werden den Arbeitnehmern bis zu einem Höchstausmaß von 2,0 Stunden einmal im Kalenderjahr bezahlt.

§ 19 Lohnordnung

Die Lohnordnung ist im Anhang des Kollektivvertrages bzw. in der Beilage enthalten und bildet einen Bestandteil desselben.

§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen.

Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 21 Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragschließenden Arbeitgeberorganisation geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen

der Kollektivvertrag (Beilage) für den Verband der Bettenindustrie, bzw. für den Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie vom 15.10.2002 betreffend die Löhne.

2. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen bzw. Einzelvereinbarungen bleiben unberührt.

Wien, am 15. Oktober 2002

Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs

für die Verbände der Bettenindustrie und Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie

Komm.-Rat Ing. Wilhelm Ehrlich

Dr. Franz J.Pitnik

Fachverbandsobmann

Geschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Bau-Holz

LAbg. Johann Driemer

Anton Korntheuer

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

Lohnschema

Lohnschema für den Verband der Bettenindustrie

I. **SpezialfacharbeiterInnen** sind jene FacharbeiterInnen, deren Kenntnisse und Fähigkeiten merklich über denen der FacharbeiterInnen der Lohngruppe II liegen und die aus diesem Grunde als besonders qualifizierte ArbeiterInnen verwendet werden.

II. **FacharbeiterInnen**

III. **Angelernte ArbeiterInnen** sind jene ArbeiterInnen, deren Kenntnisse und Fähigkeiten über denen der HilfsarbeiterInnen der Lohngruppe IV liegen, die aber nicht die Qualifikation der FacharbeiterInnen der Lohngruppe II haben.

IV. **HilfsarbeiterInnen und PortierInnen**

Für die steppdeckenerzeugenden Betriebe:

1. SteppdeckennäherInnen mit der Hand, DaunendeckennäherInnen
2. SteppdeckennäherInnen mit der Maschine
3. MaschinennäherInnen und ArbeiterInnen mit sonstigen Tätigkeiten

Lohnschema für den Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie

I. **SpezialfacharbeiterInnen**II. **FacharbeiterInnen**III. **HilfsarbeiterInnen**

Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

A) KILOMETERGELD – VERRECHNUNG FÜR PERSONENKRAFTWAGEN

§ 1 KILOMETERGELD

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

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

(3) Die Höhe des Kilomatergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle:

Im Sinne des Abs. 1 gefahrene Kilometer im Kalenderjahr

bis 10.000 ... € 0,42*

ab 10.001 bis 15.000 ... € 0,376

ab 15.001 bis 20.000 ... € 0,35

darüber ... € 0,34

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

Das niedrigere Kilomergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilomergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilomergeldes 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 Kilomergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieser Bestimmungen gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen gelten diese Bestimmungen nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs. 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieser Bestimmungen, insbesondere des Abs. 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilomergeld im Sinne des § 2 Abs. 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilomergeldverrechnung 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 RECHNUNGSLEGUNG UND NACHWEIS DER KILOMETERGELDER

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

§ 3 VERFALL DER ANSPRÜCHE

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

§ 4 SONDERVEREINBARUNGEN, BETRIEBSVEREINBARUNGEN, BETRIEBLICHE REGELUNGEN UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

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

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieser Bestimmungen, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die 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 Kilomergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 1 Abs. 1 befassten Arbeitnehmer/in günstiger ist.

§ 5 SCHLICHTUNGSVERFAHREN

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

B) INLANDSDIENSTREISEN

§ 1 REISEKOSTEN- UND AUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN

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

Die Bestimmungen der Abs. 5 lit b) bis 11 finden auf jene Arbeitnehmer/innen keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem die Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

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

Die Bestimmungen des Abs. 5 bis 11, mit Ausnahme des Abs.6 finden auf jene Arbeitnehmer/innen keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben und für die Reiseaufwandsentschädigung durch Betriebsvereinbarung*) im Sinne des Abs. 5 lit a) festgesetzt ist. Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund keine Betriebsvereinbarung* abgeschlossen werden, kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich die Anwendung des Abs. 5 lit a) vereinbart werden.

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

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

Fußnote zu Abs.1): *) iSd. § 68 EStG

Begriff der Dienstreise

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

Bemessung der Reisedauer

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

Fahrtvergütung

(4) Die Arbeitnehmer/innen erhalten die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus ersetzt. Das gleiche gilt bei angeordneten Nachfahrten. Eine Nachfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur auf Grund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung

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

Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung*) nicht abgeschlossen werden, ist zwischen Dienstgeber/in und

Dienstnehmer/in einvernehmlich eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei die beigefügten Mindestsätze nicht unterschritten werden dürfen.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag mindestens:

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

Fußnote zu Abs 5a): *) iSd. § 68 EStG

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

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

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

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

(7) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Wird Mittagessen oder Abendessen zur Verfügung gestellt, verringert sich das Taggeld um das Ausmaß der Hälfte von 26,40 € je zur Verfügung gestellter Mahlzeit. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld. Unvermeidliche Mehrausgaben für Übernachtungen werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

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

Sonstige Aufwendungen

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

Reisezeitvergütung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die normale Arbeitszeit fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene - sonst dienstfreie - effektive Reisetunde zusätzlich 1/7 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisetunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt 1/4 der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 1 Abs. 4 vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisetunden.

Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen

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

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

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

Verfall von Ansprüchen

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

Wien, am 21. September 2011

Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie
für die Bettenindustrie und
die Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie

Ing. Reinhard Backhausen

Dr. Franz J. Pitnik

Fachverbandsobmann

Geschäftsführer

Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

Berufsgruppenvorsitzender

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Bau-Holz

Johann Holper

Mag. Herbert Aufner

Bundesvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

-
- *) Kollektivvertrag vom 15. Oktober 2002 und den Änderungen des Kollektivvertrages vom 19. September 2003 und des Kollektivvertrages vom 1. Oktober 2008. Stand 1. Oktober 2008.