

# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem  
Fachverband Textil-, Bekleidung-, Schuh- und Lederindustrie  
Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

**für die Hut-, Kappen- und Pelzindustrie**

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

## I. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich, ausgenommen Vorarlberg.
- b) fachlich: Auf der Seite der Arbeitgeber für die dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie angehörigen Mitgliedsbetriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen der Hut-, Kappen- und Pelzindustrie.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge.

## II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2016 in Geltung.

## III. Erhöhung der Zeitlöhne

Die vor dem 1. Juli 2016 tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (Istlöhne) werden um 1,35 % erhöht. Der Urlaubszuschuss 2016 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der um 1,35 % erhöhte Istlohn auf den neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn anzuheben.

#### **IV. Erhöhung der Zeitlöhne mit variablen Leistungsprämien**

Zeitlöhnern, die neben ihrem tatsächlichen Stundenlohn variable Leistungsprämien erhalten, ist der effektive Verdienst zum 1. Juli 2016 um 1,35 % zu erhöhen.

#### **V. Erhöhung der Akkorde und akkordähnlichen Prämien**

Bei Leistungsentlohnung gemäß § 7 (5) RKV vom 1. April 1996, sind die innerbetrieblichen Akkord- bzw. Prämiengrundlagen ( Akkordrichtsätze ) zum 1. Juli 2016 so anzuheben, dass sich die Effektivverdienste um 1,35 % erhöhen.

Wird durch die Istloohnerhöhung von 1,35 % der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst der Gesamtheit einer Lohngruppe im Sinne des kollektivvertraglichen Lohnstarifes, welcher gemäß § 7 (5) 4. RKV im Durchschnitt 20 % über dem jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn liegen muss, erreicht oder überschritten, ist keine weitere Erhöhung der innerbetrieblichen Akkord- bzw. Prämiengrundlagen vorzunehmen.

Ist dies nicht der Fall, so ist festzulegen, welche Leistungsgrundlagen (Akkordrichtsätze) zu verändern sind, damit der neue Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst gemäß § 7 (5) 4. RKV (Kollektivvertragslohn + 20 %) erreicht wird.

#### **VI. Urlaubszuschuss**

Es wird vereinbart, der Urlaubszuschuss 2016 wird auf der Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

#### **VII. Lohnstarif für die Hutindustrie**

Ab 1. Juli 2016 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

##### a) Herrenhutindustrie

	EUR
Lohngruppe I:	7,91
1. Handhaarschneiden, Fell vom Anfang bis zum Ende fertigmachen	
2. Alle Walkarbeiten ohne Unterschied der Qualität und der Maschine, ausgenommen Wolltwistern und Multiroller	
3. Handvelourbürsten	
4. Glocknen (Stockziehen von Haar-, Velour- oder Wollstumpen)	
5. Handrandbrechen oder Handausstoßen	
6. Handanformen	
7. Hand- oder Maschinplattieren	
8. Alle Zurichtarbeiten, Hydraulisch- oder Hebelpressen, sowie Byjounieren	
9. Warenprüfen, Fuchsen (Fachkraft)	
10. Professionisten, Fahrer(in), wenn gelernte Schlosser(in) oder Mechaniker(in), geprüfte Maschinen- und Kesselwärter(in)	
Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10%.	
Lohngruppe II:	7,67
1. Entpechen, Karbonisieren	

2. Beizen oder Trocknen gebeizter Felle
3. Blasen bei Hantieren mit großen Säcken oder Kisten
4. Haarfachen
5. Handanstoßen
6. Handkratzen
7. Stampfen mit Aufsicht und Stumpenausziehen von Hand
8. Wolltwistern (Fertigwalken)
9. Handreiben (Bandeaux- Haar- oder Wollstumpen ohne Nebenarbeit)
10. Konusscheren
11. Bürsten auf halbautomatischer Velourbürstmaschine
12. Färben am Konusapparat mit Glocknen
13. Sandsackpressen ohne Nebenarbeit
14. Fahrer(in)

Lohngruppe III:

7,45

1. Stumpenausziehen bei der Stampfe mit Stecker
2. Färbearbeiten
3. Ausrollen
4. Maschinasstoßen oder Ränder mit Fuß- oder Handarbeit
5. Maschinformen
6. Hand- oder Maschinstreifen
7. Dekatieren im Kessel
8. Magazineur(in)
9. Pumpenwärter(in), Schmierer(in), Kohlenschieber(in)
10. Mitfahrer(in) mit Inkasso

Lohngruppe IV:

7,33

1. Fellausziehen
2. Wolfen
3. Abdecken
4. Schleudern oder Trocknen
5. Maschinasstoßen oder Rändern (automatisch)
6. Hofarbeiter(in), sonstige Hilfskräfte, die nicht bei der Produktion beschäftigt sind.

Lohngruppe V:

7,20

1. Maschinfellstutzen oder -schneiden
2. Haarfilzen
3. Wollvortwistern
4. Damenhutmaschinreiben, Glänzen und Lüstrieren
5. Wolfen und Hantieren mit schweren Säcken
6. Blasen
7. Wollfachen oder Wollfilzen
8. Schleudern
9. Anstoßen am Multiroller
10. Maschinreiben, Glänzen oder Lüstrieren
11. Haaraufstellen, Scheren mit Handschermaschine
12. Hand- oder Maschincharieren
13. Maschinkratzen
14. Maschinelourbürsten
15. Staffieren oder Steppen, Futtermachen
16. Goldprägen
17. Futterpressen ohne Motor
18. Werkstättenschreibkräfte
19. Fallweise Kundenbedienung

Lohngruppe VI:	7,07
1. Fellaufschneiden	
2. Fellputzen	
3. Fellabziehen	
4. Fellklopfen	
5. Fellanfeuchten	
6. Fellauframpfteln	
7. Fellmaschinbürsten	
8. Kaninrupfen	
9. Haarschneiden von Fellstücken mit der Hand	
10. Haarsortieren	
11. Auswiegen oder Auflegen	
12. Noppen	
13. Umkreuzen bei der Stampfe oder Putztisch	
14. Trocknen ohne Nebenarbeit	
15. Krempeln	
16. Auflockern, Sengen, Entsaugen, Klopfmaschine, Schmierer und Waschen	
17. Velouraufbürsten nach der Färberei	
18. Ledervorarbeiten (Passepoilieren, Benähen, etc)	
19. Futterpressen mit Motor	
20. Kartongearbeiten	
21. Packen oder Expedieren	

Lohngruppe VII:	6,99
andere Hilfskräfte ohne Facharbeit, Portier(in), Nachtwächter(in)	

#### b) Damenhutindustrie

	EUR
1. Appreteur(in)	7,90
2. Strohhutnähen:	
a) Anlernlinge während der dreimonatigen Anlernzeit	6,99
b) während der ersten drei Monate nach der Anlernzeit (Auslehre)	7,07
c) Strohhutnähen	7,44
3. Kesselwärter(in) und Professionisten:	
a) Professionisten, Fahrer(in) (wenn gelernte(r) Schlosser(in) oder Mechaniker(in)	7,78
b) detto bei besonders qualifizierter Arbeit	7,91
c) Fahrer(in)	7,67
Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	
4. Modist(innen) und Staffierer(innen)	
a) nicht selbständiges Handarbeiten im 1. Jahr nach der Auslehre	7,07
b) Staffieren und Steppen	7,20
c) selbständiges Handarbeiten	7,33
d) Tischerste(r)	7,44
e) Modellmodist(in)	7,55
5. andere Arbeitskräfte:	
a) Aufsetzen, Papierledern und Etikettnähen	6,99
b) Glänzen und Reiben	7,20

c) Hilfsarbeiten	7,07
d) Bediener(in)	6,99

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 1,35 % zu erhöhen.

### VIII. Lohntarif für die Kappenindustrie

Ab 1. Juli 2016 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Gelernte Arbeiten, Bügeln, Zuschneiden:	
Unselbständig	7,10
Selbständig	8,30
Maschinnähen:	
Unselbständig	6,89
Selbständig	7,10
Handnähen:	6,89
Handbügeln:	7,33

Unter den im vorstehenden Schema als selbständig bezeichneten Arbeitnehmern sind solche zu verstehen, die sämtliche in ihren Sparten im Betrieb anfallenden Arbeiten (Kappenarbeiten) selbständig ausführen können.

**Anlernlinge** erhalten in den ersten 3 Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind.

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 1,35 % zu erhöhen.

### IX. Lohntarif für die Pelzindustrie

Ab 1. Juli 2016 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Selbständige Kürschner-Präparatorenfachkraft, Klasse 1	8,30
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 2 nach dem 2. Gehilfenjahr, die der selbständigen Kürschner-Präparatorenfachkraft zur Hand arbeitet	7,55
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 3, im 1. und 2. Jahr nach der Auslehre	7,10
Pelz-Maschinnähen, Klasse 1	7,21
Pelz-Maschinnähen, Klasse 2 im 1. und 2. Jahr der Beschäftigung	6,89
Staffieren	6,89

Die Klopfzulage beträgt 15 % vom Lohn der Kürschner-Präparatorenfachkraft der Klasse 2.

Bediener(innen) erhalten 90 % des niedrigsten oben angeführten Stundenlohnes.

Anlernlinge erhalten in den ersten drei Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind.

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 1,35 % zu erhöhen.

## **X. Lehrlingsentschädigung**

bei drei-/vierjähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	628,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	724,00
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR	848,00
im 4. Lehrjahr monatlich	EUR	991,00

Für die Hutindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	724,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	848,00

Für die Kappenindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	628,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	724,00

## **XI. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996**

**Geändert wird die Bezeichnung neu § 9b INTERNATSKOSTEN, FAHRTKOSTEN und ergänzt um folgenden Absatz**

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

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

**Ergänzt wird Anhang 4 REISEKOSTEN- UND AUFWANDESENTSCHÄDIGUNG**

### **C) AUSLANDSDIENSTREISEN**

#### **§ 1 AUSLANDSDIENSTREISEN**

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

#### **§ 2 REISEVORBEREITUNG**

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

### § 3 SCHRIFTLICHE AUFZEICHNUNGEN

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

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

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

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

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

### § 4 BEFÖRDERUNGSMITTEL UND FAHRTKOSTEN

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

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

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

### § 5 ARBEITSZEIT UND WOCHENRUHE

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

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

### § 6 AUFWANDESENTSCHÄDIGUNG

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

Für die Definition der Nachtfahrt ist die jeweilige Bestimmung für Inlandsdienstreisen

heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld.

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

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

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

(3) Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 sowie in die Schweiz und Liechtenstein gebühren Tages und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt. Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1. Juli 2016 beginnen.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

#### § 7 VERGÜTUNG FÜR REISEZEIT UND LENKZEIT

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

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

#### § 8 FAMILIENHEIMFAHRT

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

#### § 9 UNFALLVERSICHERUNG

Der Arbeitgeber hat dem/der Arbeitnehmer/in die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 10.900,93, für dauernde Invalidität von mindestens € 21.801,85 festgesetzt. Es werden nur die Kosten für

eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich Mitteilung zu machen.

#### § 10 TOD NAHER ANGEHÖRIGER

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

#### § 11 ERKRANKUNG UND UNFÄLLE

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

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

#### § 12 HÖHERE GEWALT

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

#### § 13 BEVORSCHUSSUNG UND REISEABRECHNUNG

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

#### § 14 ABTRETUNG VON ANSPRÜCHEN

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

#### § 15 SONDERVEREINBARUNGEN, BETRIEBSVEREINBARUNGEN, BETRIEBLICHE REGELUNGEN UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Die Ansprüche nach §§ 6 und 7 können einvernehmlich auch auf andere Weise, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden. Als solches gilt auch die Abrechnung gegen Beleg.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten anstelle dieser Bestimmungen, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieser Bestimmung (1. Juli 2016) die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

#### § 16 SCHLICHTUNGSVERFAHREN

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

Wien, am 10. Juni 2016

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

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Ing. Manfred Kern

Dr. Wolfgang Zeyringer

**Berufsgruppe Bekleidungsindustrie**

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Die Berufsgruppenleiterin:

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

Mag. Eva-Maria Strasser

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,  
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Kreuzer