

KOLLEKTIVVERTRAG

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

für die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien

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 industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien im obigen räumlichen Geltungsbereich.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2016 in Kraft.

III. Lohnerhöhung

1) Stundenlöhne:

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 kollektivvertraglichen Stundenlohn anzuheben.

2) Prämienlöhne:

Werden neben dem tatsächlichen Stundenlohn Prämien welcher Art immer gewährt, ist der tatsächliche Stundenlohn, sofern er nicht dem neuen tariflichen Stundenlohn entspricht, auf den ab 1. Juli 2016 geltenden Tariflohn aufzustocken. Prämien sind in ihrer Höhe so abzuändern, dass der bisherige tatsächlich bezahlte und um 1,35 % erhöhte Stundenverdienst erreicht wird.

Bei der Prüfung, ob der neue tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist der bisherige und um 1,35 % erhöhte Gesamtverdienst des Dienstnehmers einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, ausgenommen die in Absatz 3) genannten, heranzuziehen.

Die tatsächlichen Stundenverdienste der Prämiengruppen mit variablen Leistungsprämien dürfen jedoch keinesfalls im Zeitpunkt der Aufstockung im Durchschnitt der Prämiengruppe unter den neuen tariflichen Stundenlohn der entsprechenden Lohngruppe plus 10 % zu liegen kommen.

Für die Durchschnittsberechnung sind die Durchschnittsverdienste der Prämiengruppen mit variablen Leistungsprämien, die in den letzten dreizehn Lohnwochen bzw. in den letzten drei Abrechnungsperioden mit der Sozialversicherung vor Inkrafttreten dieses Tariflohnes verdient wurden, heranzuziehen.

3) Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen bleiben ihrer Höhe nach unverändert.

IV. Erhöhung der Akkorde

Bei Akkorden, gleichgültig ob es sich um Geld- oder Zeittakorde handelt, werden die innerbetrieblichen Akkordgrundlagen (Minutenfaktoren bzw. Akkordsätze) zum 1. Juli 2016 so angehoben, dass die Effektivverdienste um 1,35 % erhöht werden.

Durch das Inkrafttreten dieses Lohntarifes sind bestehende Akkorde nur in jenen Fällen neu zu erstellen, in denen der um 1,35 % erhöhte Effektivverdienst den neuen Akkordrichtsatz (Tariflohn + 20%) gemäß § 6 (1) des RKV vom 1. April 1996 nicht erreicht wird.

V. Urlaubszuschuss

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

VI. Lohntarife

A - WÄSCHEREIEN

Ab 1. Juli 2016 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I Waschmeister(in) (welche vom Betrieb als solche bezeichnet werden)	8,36
Lohngruppe II Frackhemd bügeln, Kragenrunden	7,73
Lohngruppe III Maschinwaschen, Handwaschen, Zentrifugieren	7,65
Lohngruppe IV Hauswäsche bügeln, Ausfertigen, Nähen Mitfahren, Expedieren	7,39
Lohngruppe V Gladironbügeln, Pressen, Sortieren von reiner und unreiner Wäsche, Merken (Maschine und Hand), Maschinbügeln (Legen, Einlegen, Ausschlagen)	7,17
Lohngruppe VI Heizer(in), Professionisten, Fahrer(in) bei ausschließlicher Fahrertätigkeit Heizer(in) und Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	7,99

Nähen während der 6-wöchigen Anlernzeit	7,28
Ladner(in) erste selbständige Kraft	7,39
Ladner(in) zweite Kraft	7,17
Portier(in)	7,17

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

B - CHEMISCHPUTZEREIEN UND KLEIDERFÄRBEREIEN

Ab 1. Juli 2016 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I Erste(r) gelernte(r) Chemisch- und Nasswäscher(in) sowie Detachieren, Erste(r) gelernte(r) Färber(in)	8,36
Lohngruppe II Erste(r) Chemischbügler(in), Erste(r) Expedient(in)	7,99
Lohngruppe III Zweite(r) Chemischwäscher(in) und Detacheur(in), Zweite(r) Chemischbügler(in), Zweite(r) gelernte(r) Färber(in), Plissieren, Maschinbügeln, Abrichten	7,86
Lohngruppe IV Zweite(r) Nasswäscher(in), Detachieren nach dem 1. Jahr, Maschinbügeln, Gelernte(r) Chemisch- und Nasswäscher(in) sowie Detachieren im 1. Jahr nach der Auslehre, Zweite(r) Expedient(in), Dämpfen	7,65
Lohngruppe V Detachieren im ersten Jahr der Anlernzeit, Chemischbügeln, Nähen, Schneider(in), Vorhangspannen, Hilfsarbeiten, Mitfahren	7,31
Lohngruppe VI Heizer(in), Professionisten, Fahrer(in) bei ausschließlicher Fahrtätigkeit Heizer(in) und Professionisten erhalten zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	7,99
Ladner(in) erste selbständige Kraft	7,65
Ladner(in) zweite Kraft,	7,31
Portier(in)	7,31

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

C - TEPPICHREINIGUNGS- UND AUFBEWAHRUNGSANSTALTEN

Ab 1. Juli 2016 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I Erste(r) Teppichwäscher(in), Teppichstopfen	8,36
Lohngruppe II Teppichwaschen, Teppichschneiden, Teppichklopfen, Spannen, Dämpfen und Fleckputzen, Stammpersonal	7,73
Lohngruppe III Hilfsarbeiten	7,31
Lohngruppe IV Heizer(in), Professionisten, Fahrer(in) bei ausschließlicher Fahrtätigkeit Heizer(in) und Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	7,99

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

VII. Lehrlingsentschädigung

Die Höhe der Lehrlingsentschädigung beträgt

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	628,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	724,00
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR	847,00
im 4. Lehrjahr monatlich	EUR	991,00

VIII. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996

Geändert wird die Bezeichnung neu § 6b 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.

Geändert wird Anhang 4 Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebestimmungen gemäß § 12 Arg-VO im Sinne des § 12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien

In allen Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit Einzelvereinbarung eingeführt werden (Ankündigungsfrist in allen Fällen 2 Wochen), wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen ist.

Diese Bestimmung tritt am 1. Juli 2016 in Kraft und gilt bis 30. Juni 2017.

Ergänzt wird § 3 a REISEKOSTEN- UND AUFWANDENTSCHÄDIGUNG

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 Dienstaufwendungen, 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 auszubehandelnden 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