

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer für Vorarlberg,
Landesinnung der Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil.

I. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Bundesland Vorarlberg
- b) fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Landesinnung der Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler im obigen räumlichen Geltungsbereich.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie den gewerblichen Lehrlingen.

II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag gilt vom 1. Juni 2005 bis zum 31. Mai 2006.

III. Kollektivvertragslöhne und Lehrlingsentschädigungen

Die ab 1. Juni 2005 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne, sowie die Lehrlingsentschädigungen sind in der beigeschlossenen Lohntabelle festgelegt.

IV. Überprüfung der Stundenverdienste

1) Die bisher tatsächlich bezahlten Stundenverdienste sind darauf zu überprüfen, ob sie zumindest dem ab 1. Juni 2005 neu festgesetzten jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn entsprechen. Ist dies nicht der Fall, so sind die bisherigen Stundenverdienste auf den ab 1. Juni 2005 geltenden Kollektivvertragslohn anzuheben.

Bei der Prüfung, ob der neue kollektivvertragliche Stundenlohn erreicht wird, ist der tatsächliche bisherige Gesamtstundenverdienst des Arbeitnehmers, einschließlich aller wie immer gearteter Zulagen und Prämien, ausgenommen jener, die in den folgenden Absätzen 2) und 3) genannt werden, heranzuziehen.

2) Neben dem Stundenlohn gewährte variable Leistungsprämien, deren Ausmaß und Anspruch von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängt, können auf den neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn nicht angerechnet werden.

3) Neben dem Stundenlohn gesondert verrechnete Schmutz-, Staub- oder Gefahrenzulagen können auf den neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn gleichfalls nicht angerechnet werden.

V. Stück-, Akkord- oder Prämienlöhne

1) Die bisher geltenden Stück-, Akkord- oder Prämiensätze, bleiben mit ihren zeit- und geldmäßigen Ansätzen unverändert, wenn der Durchschnittsverdienst der Stück- Akkord- oder Prämiengruppe den Bestimmungen des § 7 (6) Rahmenkollektivvertrag entspricht.

2) Ist dies nicht der Fall, so sind die Stück-, Akkord- oder Prämiensätze so aufzustocken, dass sie der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe einen Gruppendurchschnittsverdienst von mindestens 25% über dem entsprechenden Kollektivvertragslohn ermöglichen.

VI. Lehrlinge

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr die Lehrlingsentschädigung in der Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.

VII. Änderungen des Rahmenkollektivvertrages v. 01.05.2002

§ 21 Abfertigung erhält folgende neue Fassung:

(1) Bezüglich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) bzw. des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetzes) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Abgestellengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetzes), ist der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Arbeitgeber/in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist. Dies gilt für Arbeiter/innen, die ab 1. April 2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMVG übertreten.

§ 21 a (Wechsel in das System der „Abfertigung neu“) entfällt.

VIII. Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung

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

IX. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigte oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt zusammen.

LOHNTABELLE (Lohntarif) für das Textilgewerbe Vorarlbergs,
mit Ausnahme des Stickereigewerbes Vorarlberg,
gemäß § 10, Abs. 1 und 2 des Rahmenkollektivvertrages.

Zum Zeitpunkt dieses Vertragsabschlusses bzw. dessen Geltungsbeginn bestehende
günstigere betriebliche Vereinbarungen bleiben von diesem Kollektivvertrag unberührt.

Gültig ab 1. Juni 2005 bis 31. Mai 2006

Lohn-Gruppe	Kollektivvertrags-Löhne	Gruppendurchschnittsverdienste bei Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung gemäß § 7 (6) RKV
	Euro	Euro
1	6,11	7,64
2	6,11	7,64
3	6,26	7,83
4	6,45	8,06
5	6,59	8,24
6	6,79	8,49
7	6,91	8,64
8	7,17	8,96
9	7,43	9,29
10	7,75	9,69
11	8,05	10,06
12	8,43	10,54
13	8,88	11,10
14	9,39	11,74

Lehrlingsentschädigung: gültig ab 1. Juni 2005

a) bei drei- bzw. vierjähriger Lehrzeit monatlich:

1. Lehrjahr	Euro	495,00
2. Lehrjahr	Euro	578,00
3. Lehrjahr	Euro	701,00
4. Lehrjahr	Euro	806,00

b) bei zweijähriger Lehrzeit monatlich:

1. Lehrjahr	Euro	495,00
2. Lehrjahr	Euro	653,00