

RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

(Konsolidierte Fassung)

abgeschlossen zwischen dem

Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik,
Berufszweig – Textilreiniger, Wäscher und Färber

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

ffür alle Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die
gewerblichen Lehrlinge im Gewerbe der Textilreiniger,
Wäscher und Färber

gültig ab 1. Jänner 1989

in der Fassung vom 1. Jänner 2011

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1	GELTUNGSBEREICH	<u>4</u>
§ 2	ARBEITSZEIT	<u>4</u>
§ 2a	DURCHRECHENBARE NORMALARBEITSZEIT	<u>4</u>
§ 3	NACHTARBEIT	<u>6</u>
§ 4	ÜBERSTUNDEN	<u>6</u>
§ 5	SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	<u>7</u>
§ 6	KURZARBEIT	<u>8</u>
§ 7	ENTLOHNUNG	<u>8</u>
§ 7a	INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG	<u>10</u>
§ 8	URLAUB	<u>10</u>
§ 9	URLAUBSZUSCHUSS	<u>11</u>
§ 10	WEIHNACHTSREMUNERATION	<u>12</u>
§ 10a	REGELUNG FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	<u>13</u>
§ 11	LEISTUNGSLOHN	<u>14</u>
§ 12	LOHNZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL	<u>15</u>
§ 13	ENTGELTANSPRÜCHE AUS GRÜNDEN, DIE VOM/ VON DER ARBEITNEHMER/IN ZU VERTRETEN SIND .	<u>15</u>
§ 14	ENTGELTANSPRÜCHE AUS GRÜNDEN, DIE NICHT VOM/VON DER ARBEITNEHMER/IN ZU VERTRETEN SIND	<u>16</u>
§ 15	PFLEGEFREISTELLUNG	<u>17</u>
§ 16	ARBEITNEHMER/INNENSCHUTZ UND ARBEITSBE- HELFE	<u>17</u>
§ 17	LÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	<u>17</u>
§ 18	ABFERTIGUNG	<u>18</u>
§ 19	VERFALL VON ANSPRÜCHEN	<u>18</u>
§ 20	GELTUNGSTERMIN	<u>18</u>
§ 21	BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL	<u>19</u>
§ 22	AUSSERKRAFTTRETEN BESTEHENDER KOLLEKTIV- VERTRÄGE	<u>19</u>
§ 23	AUSHANGPFLICHT DIESES KOLLEKTIVVERTRAGES	<u>19</u>

Anhänge

Anhang	GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIV- VERTRAGSPARTNER ZUR AUS- UND WEITER- BILDUNG	21
Anhang	MUSTER FÜR EINEN DIENSTZETTEL	22
Anhang	VEREINBARUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGS- PARTNER	24
Anhang 10	XX

Kollektivvertrag

Lohntarif	25
Lehrlingsentschädigung	26
Aufrechterhaltung der Überzahlungen	26
Anschriften Gewerkschaft PRO-GE	27
Impressum	28

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABGB	= Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
ArbVG	= Arbeitsverfassungsgesetz
ASVG	= Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BAG	= Berufsausbildungsgesetz
BGBI	= Bundesgesetzblatt
EFZG	= Entgeltfortzahlungsgesetz
GewO	= Gewerbeordnung
KV	= Kollektivvertrag
UZ	= Urlaubszuschuss
WR	= Weihnachtsremuneration
ARG	= Arbeitsruhegesetz

§ 1 GELTUNGSBEREICH

a) räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich;

b) fachlich:

Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik, Berufszweig – Textilreiniger, Wäscher und Färber;

c) persönlich:

Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer/innen genannt.

§ 2 ARBEITSZEIT

(1) Die Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. Nr. 461/69) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf fünf Tage zu verteilen. Im Falle einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 12 Uhr enden.

(3) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (BGBl. Nr. 146/48) auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden.

(4) Die Putzzeit gilt als Arbeitszeit.

(5) Den Arbeitnehmer/innen ist nach Möglichkeit die Einnahme der Mahlzeiten (z.B. Frühstück) bei laufenden Maschinen zu gestatten.

(6) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit wird mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Akkorddurchschnittsverdienst bezahlt.

§ 2a DURCHRECHENBARE NORMALARBEITSZEIT

(1) Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Wochenstunden nicht überschreitet.

Bis zu einem Ausmaß von 40 Plusstunden kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 52 Wochen und die Stundenobergrenze auf bis zu 80 Stunden erweitert werden.

(2) Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 1 Woche vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen.

(3) Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche, so kann auch die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG (Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz) auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen verteilt werden.

In gleicher Weise ist auch eine ungleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit für Jugendliche in jenen Fällen zulässig, in denen die wöchentliche Normalarbeitszeit mittels einer Betriebsvereinbarung, bzw. schriftlicher Einzelvereinbarung, einem durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum ungleichmäßig verteilt wird.

(4) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Entgelt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei leistungsbezogenen Entgeltformen (Akkord- oder Prämienentlohnung) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des monatlichen Entgelts aufgrund der ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit möglichst vermeidet.

Wenn keine andere Verteilung zustande kommt, ist die eingearbeitete Arbeitszeit mit dem Stundenverdienst zurückzustellen und im Abrechnungszeitraum, in den die geringere Normalarbeitszeit fällt, auszuführen.

Zulagen und Zuschläge werden in jenem Lohnabrechnungszeitraum abgerechnet, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

(5) Scheidet der/die Arbeitnehmer/in während des betrieblich vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Der Über-

stundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung. Den im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der/die Arbeitnehmer/in dann zurückzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wird.

§ 3 NACTARBEIT

(1) Die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes sowie des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sind zu beachten.

(2) Nachtarbeit als Überstundenleistung: Wenn Arbeitnehmer/innen in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit zu einer Arbeitsleistung herangezogen werden, so ist für die geleistete Arbeitszeit ein 100%iger Zuschlag auf den Normalstundenlohn zu bezahlen; haben Arbeitnehmer/innen den Betrieb bereits verlassen und werden zu solcher Überstundenarbeit zurückgeholt, so werden die Wegzeiten zu und von der Arbeit in die Überstundenarbeitszeit eingerechnet.

(3) Nachtarbeit als Schichtarbeit: Schichtarbeit ist mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Ständige Nachtschichtarbeiter/innen erhalten in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr einen Zuschlag von 30% auf den Normalstundenlohn. Wechselnde Tag- und Nachtschichtarbeiter/innen erhalten für die Nachtschicht einen Zuschlag von 20% auf den Normalstundenlohn.

(4) Wird die regelmäßige Tagesarbeitszeit in die Nachtstunden verlegt, so gebührt für die Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr ein Zuschlag von 30% auf den Normalstundenlohn.

§ 4 ÜBERSTUNDEN

(1) Als Überstunde gilt jede vereinbarte Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei Leistung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.

(3) Überstunden für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen sind im gesetzlichen Ausmaß mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer/ in zu vereinbaren. Für Heizer/innen, Nachtwächter/innen und Portiere/ innen kann die Überstundenentlohnung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in pauschaliert werden.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt 50% auf den Normalstundenlohn.

(5) Bei Kurzarbeit oder Arbeitnehmern/innen mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer/innen vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

§ 5 SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100% auf den Normalstundenlohn (Akkorddurchschnittsverdienst).

(3) Die Vergütung von Feiertagsarbeit*) erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz.

(4) Feiertagsarbeit in Wäschereien:

In allen Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit Einzelvereinbarung eingeführt werden, wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betrie-

*) Als gesetzliche Feiertage gemäß § 7 Abs. 2 ARG (BGBl. Nr. 144/83) gelten: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Hl.-Drei-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. und 26. Dezember (Weihnachten). Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche A. B. und H. B., der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

bes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer/innen Rücksicht zu nehmen ist.

§ 6 KURZARBEIT

(1) Kurzarbeit ist spätestens eine Woche vor dem Inkrafttreten mit dem Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Die beabsichtigte Kurzarbeit muss den Arbeitnehmer/innen eine Woche vorher mitgeteilt werden.

(2) Falls die Voraussetzungen für die Gewährung der staatlichen Kurzarbeitsbeihilfe gegeben sind, werden im Sinne des § 29 Abs. 1 lit. b Arbeitsmarktförderungsgesetz (BGBl. Nr. 31/68) zwischen der Bundesinnung der Textilreiniger, Wäscher und Färber und der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung die nötigen Vereinbarungen getroffen*).

(3) Sobald eine Kurzarbeitszeitvereinbarung geschlossen wurde, ist die Belegschaft von deren Inhalt zu verständigen.

(4) Kurzarbeitnehmer/innen wird ein Wochenlohn in der Höhe von 75% des Lohnes der jeweils geltenden gesetzlichen Normalarbeitszeit garantiert.

(5) Lehrlinge erhalten auch bei Kurzarbeit die volle Lehrlingsentschädigung.

§ 7 ENTLOHNUNG

(1) Verdienstbegriff: Verdienst ist der Arbeitslohn, bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Z 4 ArbVG, deren 13-Wochen-Durchschnitt. Soweit in diesem Kollektivvertrag auf den Durchschnittsverdienst Bezug genommen wird, ist dieser aus den letzten 13 voll bezahl-

**) Das Begehren der Kurzarbeit soll drei Wochen vor Einführung unter gleichzeitiger Verständigung des Betriebsrates beim Arbeitsmarktservice eingebracht werden. Aus Arbeitsmarktförderungsmitteln kann für eine im Normalfall drei Monate nicht übersteigende Zeit eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, wenn der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in eine Kurzarbeitsunterstützung bezahlt. Ferner ist der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit und eine ebenso lange Zeit nach deren Beendigung grundsätzlich unter Beachtung der vorgesehenen Ausnahmestimmungen aufrecht zu erhalten. Nähere Auskünfte erteilen die vertragsschließenden Interessenvertretungen.*

ten Wochen zu errechnen. In den Verdienst einzubeziehen sind allfällig geleistete Zulagen und Zuschläge. Überstunden bleiben unberücksichtigt.

(2) Die vertraglichen Mindestlöhne sind im jeweils geltenden Lohn tariff geregelt; dieser ist ein Bestandteil dieses Vertrages.

(3) Lehrlinge erhalten die im Lohn tariff festgesetzte Lehrlingsentschädigung.

(4) Die Dauer der Anlernzeit richtet sich nach der Art der anzulernenden Tätigkeit und den persönlichen Fähigkeiten des Anlernlings. Sie darf jedoch 13 Wochen nicht überschreiten. Anlernlinge erhalten 90% des Lohnes der betreffenden Kategorie, mindestens aber den Lohn für Hilfsarbeiten.

(5) Falls es für Arbeitnehmer/innen an Beschäftigung in der eigenen Kategorie mangelt und diese (im Einvernehmen mit dem Betriebsrat) zu einer geringer entlohnten Arbeit verwendet werden, erhalten sie vier Wochen hindurch den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen. Bei Wiederaufnahme der Arbeit in der betreffenden Abteilung oder Kategorie sind in erster Linie die versetzten Arbeitnehmer/innen wieder in ihrer früheren Kategorie zu beschäftigen.

(6) Die Verrechnungsperiode ist zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat bzw. mit dem/der Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Eine Abänderung der vereinbarten Verrechnungsperiode hat schriftlich zu erfolgen.

Eine bargeldlose Lohnzahlung bedarf der Vereinbarung mit dem Betriebsrat bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, der schriftlichen Vereinbarung mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in. Falls nichts anderes vereinbart wurde, ist die Lohnauszahlung wöchentlich vorzunehmen und so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt. Fällt der Lohnauszahlungstag auf einen Feiertag, so hat die Lohnauszahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.

(7) Bei jeder Lohnauszahlung ist dem/der Arbeitnehmer/in eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen. Diese hat insbesondere Angaben über die Verrechnungsperiode, Zeit-, Akkord- und Prämienentlohnung, Überstunden, Zulagen bzw. Zuschläge, Abzüge und deren Bemessungsgrundlage, Urlaubsentgelt bzw. Sonderzahlungen, Entgeltleistungen infolge Arbeitsverhinderung zu enthalten. Der/die Arbeitnehmer/ in ist zur sofortigen Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages

verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Lohnabrechnung nicht überein, so hat der/die Arbeitnehmer/in dies unverzüglich dem/der Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

§ 7a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

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

(2) Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gemäß § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein Drittel dieser Differenz. Die Lehrlingsentschädigungssätze der integrativen Lehre betragen 80% der Lehrlingsentschädigung des jeweiligen oben angeführten Verwendungsjahres.

(3) Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

§ 8 URLAUB

(1) Hinsichtlich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der

Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Kurzarbeitnehmer/innen erhalten als Urlaubsentgelt den der vertraglich vereinbarten, normalen Arbeitszeit entsprechenden Lohn.

(3) Werden der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinen Urlaubes gesperrt, so ist Arbeitnehmer/innen, denen noch kein entsprechender Urlaubsanspruch zusteht und welche weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden, noch vorschussweise einen Urlaub erhalten, 50% des Lohnes für die wegen des Betriebsurlaubs ausfallende Normalarbeitszeit zu vergüten.

§ 9 URLAUBSZUSCHUSS

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

(2) Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt 4 1/3 Wochenverdienste.

(3) Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.

(4) Bei Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich – unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes – der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Arbeiter/innenwochenverdienste zusammen.

(5) Falls nichts anderes vereinbart wurde*), ist der Urlaubszuschuss bei Antritt des Urlaubs auszuführen. Bei Teilung des Urlaubs gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszuführen.

**) Ist eine Abänderung des Auszahlungstermins vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis dann vor Ablauf des vereinbarten Auszahlungstermins, so ist beim Ausscheiden der Urlaubszuschuss zu zahlen, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in wird gemäß § 82 GewO (1859) entlassen, oder er/sie tritt ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82a GewO (1859) vorzeitig aus. Eine Abänderung des Auszahlungstermins im Sinne Abs. 5 ist schriftlich zu vereinbaren.*

(6) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmer/innen gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52). Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszuführen.

(7) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO (1859*) bzw. § 15 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/69, entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO (1859**) bzw. § 15 BAG vorzeitig austritt.

(8) Arbeitnehmer/innen, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zurückzahlen, wenn sie nach § 82 GewO (1859***) bzw. § 15 BAG entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO (1859****) bzw. § 15 BAG vorzeitig austreten. Bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in mit Einhaltung der Kündigungsfrist ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil zurückzahlen.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss anteilmäßig (je Woche 1/52).

§ 10 WEIHNACHTSREMUNERATION

(1) Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

(2) Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt 4 1/3 Wochenverdienste.

(3) Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.

**) Siehe § 376 Z. 47 GewO 1994*

(4) Bei Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich – unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung – die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Arbeiter/innenwochenverdienste zusammen.

(5) Falls nichts anderes schriftlich vereinbart wurde, hat die Auszahlung der Weihnachtsremuneration spätestens in jener Woche, in die der 1. Dezember fällt, zu erfolgen.

(6) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmer/innen gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52).

(7) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO (1859^{*)} bzw. § 15 BAG (BGBl. Nr. 142/69) entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO (1859^{**}) bzw. § 15 BAG vorzeitig austritt.

(8) Arbeitnehmer/innen, die die Weihnachtsremuneration für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben die erhaltene Weihnachtsremuneration zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO (1859^{***}) bzw. § 15 BAG entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO (1859^{****}) bzw. § 15 BAG vorzeitig austreten. Bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in mit Einhaltung der Kündigungsfrist ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil zurückzuzahlen.

(9) Fallen in das Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes, so mindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52).

§ 10a REGELUNG FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilbeschäftigung oder umgekehrt übertreten,

^{*}) Siehe § 376 Z. 47 GewO 1994

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 (Auszahlungsmonat) zusammen.

§ 11 LEISTUNGSLOHN

(1) Leistungslohn im Sinne nachstehender Bestimmungen sind Akkorde und akkordähnliche Prämien. Akkordähnliche Prämien sind Prämien, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen erstellt werden, so dass nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom/von der Arbeitnehmer/ in beeinflusste Mehrleistung ein verschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundlohn*) verdient werden kann.

(2) Wird im Leistungslohn gearbeitet, so müssen die Leistungslohngrundlöhne so bemessen werden, dass der/die Arbeitnehmer/in bei normaler Leistung 20% über dem tariflichen Stundenlohn verdient. Der tarifliche Stundenlohn ist auch den im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmer/innen garantiert.

(3) Tritt infolge von Umständen, die nicht auf der Seite der Arbeitnehmer/ innen liegen (Fälle höherer Gewalt ausgenommen), eine Minderung des Durchschnittsverdienstes des/der Leistungslohnarbeitnehmers/ in ein, so hat er/sie Anspruch auf Bezahlung des Durchschnittsverdienstes. Voraussetzung ist hierfür, dass die Ausfallzeit unverzüglich dem/der unmittelbaren Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht wird.

(4) Wird ein/e ständig im Leistungslohn beschäftigte/r Arbeitnehmer/in vorübergehend im Stundenlohn verwendet, so behält er/sie, ausgenommen im Falle einer dauernden Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, für die Dauer von vier Wochen den Anspruch auf den Durchschnittsverdienst.

(5) Die Ermittlung der Vorgabezeiten für Leistungslohnarbeiten hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, schriftlich mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in, im Sinne der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Z 4 und § 100 ArbVG zu erfolgen.

**) Das ist der betrieblich vereinbarte Lohn, zumindest jedoch der Kollektivvertragslohn, entsprechend der Lohngruppeneinteilung.*

(6) Die Akkord- bzw. Prämiensätze sind den einzelnen Arbeitsgruppen oder den einzelnen Arbeitnehmer/innen schriftlich (auch durch Aushang) zur Kenntnis zu bringen.

(7) Im Falle einer Schwangerschaft sind bei Akkord- bzw. Prämienarbeiterinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

§ 12 LOHNZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

Es gilt das EFZG (BGBl. Nr. 399/74) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 13 ENTGELTANSPRÜCHE AUS GRÜNDEN, DIE VOM/VON DER ARBEITNEHMER/IN ZU VERTRETEN SIND

Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie auf Grund nachstehender Ereignisse ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird, Anspruch auf:

(1) drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes: bei Todesfällen von Ehegatten/in (Lebensgefährten/in), Eltern, Schwiegereltern, Kindern (Zieh-, Adoptiv- und Stiefkinder), sofern sie im gemeinsamen Haushalt lebten;

(2) zwei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes: bei eigener Eheschließung;

(3) einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) bei Todesfällen der unter Punkt 1 Genannten, sofern sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, ferner bei Geschwistern, Großeltern und Enkelkindern;

b) bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin;

c) bei Übersiedlung des eigenen Haushaltes.

d) anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes

(4) Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes bis zum Höchstausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der/die Arbeitnehmer/in durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe ohne sein/ihr Verschulden während

einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner/ihrer Dienste gehindert wird. Dies gilt für nachstehende Fälle:

- a) bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist: die nachweislich notwendige Zeit;
- b) bei Vorladung von Behörden, Ämtern und Gerichten: die nachweislich notwendige Zeit. Eine Fortzahlung des Lohnes entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in eine Entschädigung von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigte/r in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.

§ 14 ENTGELTANSPRÜCHE AUS GRÜNDEN, DIE NICHT VOM/VON DER ARBEITNEHMER/IN ZU VERTRETEN SIND

(1) Im Falle einer Einstellung eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen, welche nicht auf Seiten des/der Arbeitnehmers/in liegen und welche nicht unter die Bestimmungen des § 6 (Kurzarbeit) des gegenständlichen Kollektivvertrages fallen, wird die ausfallende Arbeitszeit am ersten Tag voll bezahlt. Für die weitere ausfallende Arbeitszeit bis zu einer Gesamtdauer von zwei Wochen werden 50% des bisherigen Durchschnittsverdienstes bezahlt, sofern dem/der Arbeitnehmer/in nicht aufgrund besonderer Rechtsvorschriften der Verdienstauffall anderweitig vergütet wird bzw. der/die Arbeitgeber/in nicht die Anwesenheit im Betrieb anordnet. Der/die Arbeitnehmer/in ist jedoch verpflichtet, bei vollem Verdienstanspruch auch andere als seinem/ihrer Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

(2) Arbeitsausfälle infolge von Verkehrsstörungen, ausgenommen die üblichen Verspätungen im Individualverkehr oder die gewöhnlichen Verspätungen im Massenverkehr, werden dem/der Arbeitnehmer/in in Wien bis zu einer Stunde, im übrigen Bundesgebiet bis zu zwei Stunden mit dem vollen Lohn vergütet.

(3) Ansprüche im Sinne des Abs. 1 entstehen nicht, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) unmöglich wird.

§ 15 PFLEGEFREISTELLUNG

Hinsichtlich der Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend der Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16 ARBEITNEHMER/INNENSCHUTZ UND ARBEITSBEHELFE

- (1)** Es gelten die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (BGBl. Nr. 450/94) sowie der Allgemeinen ArbeitnehmerInnen-schutzverordnung (BGBl. Nr. 218/83) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2)** Jedem/jeder Arbeitnehmer/in sind die geeigneten Werkzeuge und Geräte kostenlos zur Verfügung zu stellen. Diese bleiben Eigentum des Unternehmens.
- (3)** Für besonders schmutzige und die Kleider abnutzende Beschäftigungen werden Arbeitskleider und Schuhe sowie Handwaschmittel vom/von der Arbeitgeber/in bereitgestellt.

§ 17 LÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- (1)** Die ersten vier Wochen gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Ein über die Dauer der vierwöchigen Probezeit hinausgehendes befristetes Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu vereinbaren.
- (2)** Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.
- (3)** Während der Kündigungsfrist ist dem/der Arbeitnehmer/in über sein/ihr Verlangen gemäß § 1160 ABGB eine angemessene Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes zur Suche eines anderen Arbeitsplatzes zu gewähren. Hierbei ist vom Grundsatz auszugehen, dass im Normalfall ein Arbeitstag ausreichend ist.

§ 18 ABFERTIGUNG

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) bzw. des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl. Nr. 2002/100) in der jeweils geltenden Fassung.

Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), 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.

§ 19 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Alle Ansprüche eines/einer Arbeitnehmers/in aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme des Anspruches auf den Lohn, erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Abrechnung des Lohnauszahlungszeitraumes, in dem sie entstanden sind, gegenüber dem/der Arbeitgeber/in schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden. Lohnansprüche erlöschen sechs Monate nach ihrem Entstehen.

§ 20 GELTUNGSTERMIN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2010 in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der Vertragspartner/innen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

(3) Der jeweils geltende Lohn tarif – in diesem sind die Mindestlöhne, die Lehrlingsentschädigungssätze sowie die Höhe der Sonderzahlungen (UZ und WR) festgelegt – kann jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

§ 21 BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

(1) Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den/die Arbeitnehmer/ in günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

(2) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in regeln, können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch eingeschränkt werden.

(3) Sondervereinbarungen sind, soweit sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmer/innen günstiger sind, oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

§ 22 AUSSERKRAFTTRETEN BESTEHENDER KOLLEKTIVVERTRÄGE

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge, ausgenommen der über den zuletzt vereinbarten Lohn tarif, außer Kraft.

§ 23 AUSHANGPFLICHT DIESES KOLLEKTIVVERTRAGES

Gemäß § 15 ArbVG ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, diesen Kollektivvertrag an einer für den/die Arbeitnehmer/in leicht zugänglichen Stelle im Betrieb auszuhängen.

Wien, am 1. Dezember 2010

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik
Berufszweig – Textilreiniger, Wäscher und Färber

Komm.-Rat Annemarie MÖLZER
Bundesinnungsmeister Mode
und Bekleidungstechnik

Komm.-Rat Walter IMP
Bundesinnungsmeister
Textilreiniger, Wäscher
und Färber

Mag. Erwin CZESANY
Bundesinnungsgeschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE

Rainer WIMMER
Bundesvorsitzender

Manfred ANDERLE
Bundessekretär

Gerald KREUZER
Sekretär

**Gemeinsame Erklärung der
Kollektivvertragspartner zur Aus- und
Weiterbildung:**

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit der 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 von 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.

Anhang

„Gebührenfrei“ gemäß Erlass BMF v. 1.3.1994
Zl. 100 859/2 – IV/10/94

MUSTER für einen Dienstzettel für Arbeitnehmer/innen gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG):

Arbeitgeber/in:
Name, Anschrift
(Firmenstampiglie)

Arbeitnehmer/in:
Name, Anschrift

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Die Probezeit beträgt:
(gemäß § 17 des Rahmenkollektivvertrages 4 Wochen)

Das Ende des Arbeitsverhältnisses ist unbefristet/bis befristet*)

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Kollektivverträge für die Arbeiter/ innen im Gewerbe der Textilreiniger, Wäscher und Färber in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, sowie alle zwischen dem/der Betriebsinhaber/in und dem Betriebsrat auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Diese und die anzuwendenden Kollektivverträge sind im Betrieb/Raum*
..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:
.....

(Im Einzelfall gültig, wenn auf das individuelle Arbeitsverhältnis das MVK-Gesetz anzuwenden ist.)

Einstufung: Lohngruppe..... (siehe Kollektivvertrag)

Der Anfangslohn beträgt EUR..... per Stunde/Monat brutto.

*) Nicht zutreffendes streichen!

Weitere Entgeltbestandteile: Sonderzahlungen, Aufwandsentschädigungen, etc.:

.....
(sofern keine, oder keine günstigere Regelung vereinbart wird, gilt der Kollektivvertrag)

Fälligkeit der Bezüge:

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom/von der Arbeitnehmer/in bekannt gegebenes Konto: überwiesen.

Vorgesehene Verwendung im Betrieb:

Die Kündigungsfristen und -termine richten sich nach den Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages

Der gewöhnliche Arbeitsort ist (bzw. erforderlichenfalls Hinweis auf Arbeits(Einsatz)orte):

Der Erholungsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und des zuständigen Kollektivvertrages.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des zuständigen Kollektivvertrages.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt..... Stunden.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit als Teilzeitbeschäftigung beträgt..... Stunden.

..... Ort, am

Jede Änderung der gemachten Angaben ist dem/der Arbeitnehmer/in unverzüglich schriftlich mitzuteilen, spätestens 1 Monat nach ihrem Wirkungsbeginn, es sei denn, die Änderung erfolgt durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge).

Anhang

Vereinbarung der Kollektivvertragspartner

Zwischen den Kollektivvertragspartnern wird vereinbart, dass allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien ab 01. Jänner 2011 um 2,2 Prozent erhöht werden.

KOLLEKTIVVERTRAG

LOHNTARIF

für die Textilreiniger, Chemischreiniger, Färber und für die Wäschereien sowie für die Teppichreinigungs- und Aufbewahrungsanstalten

Kollektivvertragslöhne ab 1. Jänner 2011 in Euro pro Std.

Lohngruppe I	6,78
Waschmeister/in; Teppichwaschen, Teppichstopfen; Gelernte Kräfte: Chemischreinigen, Nasswaschen, Detachieren, Färben;	
Lohngruppe II	6,57
Chauffeure/innen, Heizer/in, Professionisten/innen; Erste Kräfte: Spezialbügeln, Expedieren, Plissieren;	
Lohngruppe III	6,31
Maschinwaschen, Handwaschen, Sortieren, Merken; Teppichwaschen, Teppichschneiden, Teppichklopfen, Spannen, Dämpfen, Fleckputzen; Ladner/in, erste selbständige Kraft; Nähen, Spannen, Dämpfen, Expedieren; Angelernte Kräfte nach einem halben Jahr: Chemischreinigen, Färben, Maschinbügeln, Handbügeln, Detachieren;	
Lohngruppe IV	6,21
Pressen, (Legen und Einlegen) Zentrifugieren; Angelernte Kräfte bis zu einem halben Jahr: Chemischreinigen, Färben, Maschinbügeln, Handbügeln, Detachieren;	
Lohngruppe V	6,19
Hilfsarbeiten, Mitfahren, Ausschlagen; Ladner/in, zweite Kraft; Aufsichtspersonen in Münzkleiderreinigungsbetrieben, Mietwaschküchen;	

Außer-Haus-Zulage für Teppichreinigungs- und Aufbewahrungsanstalten:

Bei Arbeiten außerhalb der ständigen Arbeitsstätte erhält der/die Arbeitnehmer/in eine Außer-Haus-Zulage im Ausmaß von 10 Prozent des kollektivvertraglichen Stundenlohnes der betreffenden Lohngruppe.

LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG

im Lehrberuf Textilreiniger

	Monatlich in Euro:
1. Lehrjahr	446,00
2. Lehrjahr	518,00
3. Lehrjahr	687,00
4. Lehrjahr (Doppellehre)	773,00

AUFRECHTERHALTUNG DER ÜBERZAHLUNGEN

1) Die am 31. Dezember 2010 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne sind in ihrer betragsmäßigen Höhe gegenüber den am 1. Jänner 2011 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestlöhnen aufrecht zu erhalten.

2) Auf die gemäß Ziffer 1 eintretende Erhöhung des Ist-Lohnes kann eine zwischen dem 1. Juli 2010 und 31. Dezember 2010 erfolgte freiwillige Erhöhung des Ist-Lohnes angerechnet werden.