

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie

Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

**Herren- und Knabenoberbekleidungsindustrie, Damenoberbekleidungsindustrie,
Kinderbekleidungsindustrie und Lederoberbekleidungsindustrie**

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 Herren- und Knabenoberbekleidungsindustrie, der Damenoberbekleidungsindustrie, der Kinderbekleidungsindustrie und der Lederoberbekleidungsindustrie im obigen räumlichen Geltungsbereich.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2014 in Geltung.

III. Erhöhung der Zeitlöhne

Die vor dem 1. Juli 2014 tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (Istlöhne) werden um 2,1 % erhöht. Der Urlaubszuschuss 2014 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 2,1 % 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 2014 um 2,1 % 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 2014 so anzuheben, dass sich die Effektivverdienste um 2,1 % erhöhen.

Wird durch die Istloohnerhöhung von 2,1 % der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst der Gesamtheit einer Lohngruppe im Sinne des kollektivvertraglichen Lohntarifes, 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. Prämiendurchschnittsverdienst gemäß § 7 (5) 4. RKV (Kollektivvertragslohn + 20 %) erreicht wird.

VI. Urlaubszuschuss

Es wird vereinbart, der Urlaubszuschuss 2014 wird auf der Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

VII. Lohntarif

Ab 1. Juli 2014 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I Einfache Arbeiten, zu deren Durchführung keine oder nur geringe Fachkenntnisse erforderlich sind, Hilfsarbeiten, Bediener(in), Ausheften, Stempeln, Etiketten einnähen, Knopf anzeichnen, Packen, Sortieren Nur bei GUMMI und REGEN: Handnähen, Stanzen von Kleinteilen	6,78
Lohngruppe II Einfache Arbeiten, zu deren Durchführung durchschnittliche Fachkenntnisse erforderlich sind, Ausfertigen, Futter staffieren, Heften, anreihen, Knopf annähen, Hilfskräfte im Zuschnitt, wie z.B. Auflegen von Stoffen und Schnitten nach Schnittlagebildern, Aufteilen der Schnitteile, Einrichten, Vorrichten	6,86
Lohngruppe III Alle Maschinnäharbeiten, soweit nicht in anderen Lohngruppen angeführt Nur bei GUMMI und REGEN: Einrichten	6,98
Lohngruppe IV Arbeiten die mit entsprechender Praxis und Fachkenntnissen geleistet werden können. Knopflochnähen Nur bei HAKA: Taschen nähen (passepoilieren, Patten einnähen, Stoffbesatz annähen) Nur bei DOB: Dämpfen auf Formbürsten	7,11
Lohngruppe V Arbeitnehmer mit einer branchenbezogenen Berufsausbildung (abgeschlossene Lehre) oder Tätigkeiten zu deren Durchführung eine entsprechend längere Praxis als angelernte(r) Arbeiter(in) erforderlich ist.	7,22

Ärmel einnähen (ein-, verheften), Kragen aufsetzen, Casur staffieren (ohne Spezialmaschine)
Nur bei GUMMI und REGEN: Arbeiten an 6-Faden-Zusammensetzmaschine, Schweißmaschine, Kleben

Lohngruppe VI 7,32

Arbeiten, zu deren Durchführung neben den fachlichen Kenntnissen auch die entsprechenden Fähigkeiten erforderlich sind,
Futter schneiden, Futter bügeln, Zwischenbügeln, Nähte ausbügeln, Kanten flachbügeln
Nur bei HAKA: Fassonieren
Nur bei GUMMI und REGEN: Handbügeln

Lohngruppe VII 7,44

Arbeiten, zu deren Durchführung neben den fachlichen Kenntnissen auch besondere Fähigkeiten erforderlich sind,
Herausschneiden (auch nach Schnittlagebildern), Stanzen

Lohngruppe VIII 7,55

Schwierige Arbeiten, zu deren Durchführung umfassende Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind,
Abbügeln, Formbügeln (an Kragen, Vorderteil, Rückenteil, Hose), Maschinbügeln auf Dampf- oder sonstigen Pressen, Zwischenprüfen und Teilprüfen

Lohngruppe IX 7,67

Schwierige Arbeiten, zu deren Durchführung umfassende Fachkenntnisse, die durch abgeschlossene Lehrzeit und entsprechende Praxis oder auf andere Weise erworben werden, erforderlich sind, Springer(in)
Nur bei HAKA: Mustermachen, Alleinanfertigung ganzer Kleidungsstücke
Nur bei DOB: Anfertigung der Kollektionsmuster

Lohngruppe X 7,78

Schwierige Arbeiten, zu deren Durchführung besondere Eignung und Fähigkeiten erforderlich sind,
Abänderungsschneider(in), korrigieren anfallender Fehler,
Zuschneider(in) der (die) nach vorhandenen Schnitten auf Stoff und Papier (Pausen) zeichnet und ausschneidet
Nur bei GUMMI und REGEN: Werkstättenleiter(in)

Lohngruppe XI 7,91

Besonders verantwortliche Arbeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Unterweisung und Beaufsichtigung der übrigen Arbeitskräfte erfordern,
Bandleiter(in), Gruppenleiter(in), Endfertigungskontrolle, Übernehmen

Lohngruppe XII 7,55

Fahrer(in) mit Mechanikerprüfung,
Heizer(in) geprüft, Mechaniker(in), Elektriker(in), Sonstige Professionisten

Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.

Sonstige Arbeitskräfte:	
Fahrer(in) ohne Mechanikerprüfung	7,44
Geschäftsdien(er),Portier(in)	6,78

Prämienlöhne sind für alle Beschäftigten ab dem vollendeten 16. Lebensjahr ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.

Alle die Nährarbeiten betreffenden Tätigkeitsmerkmale sind, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, auf maschinelle Fertigung bezogen.

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 2,1 % zu erhöhen.

VIII. Lehrlingsentschädigung

bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	701,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	821,00

bei drei-/vierjähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	608,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	701,00
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR	821,00
im 4. Lehrjahr monatlich	EUR	960,00

IX. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996

Geändert wird **§15 SONSTIGE ARBEITSVERHINDERUNGSFÄLLE**

(4) Weiterzahlung des Lohnes für die notwendig versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 40 Stunden in jedem Arbeitsjahr, wenn der/die Arbeitnehmer/in an der Arbeitsleistung durch Aufsuchen des Arztes (ambulatorische Behandlung) verhindert wird, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit nachweislich unvermeidbar ist.

Geändert wird **§ 19 ABFERTIGUNG gemäß Angestelltengesetz/Arbeiter-Abfertigungsgesetztes / ENTGELTFORTZAHLUNG IM TODESFALL** (ab Abs. 2)

(3) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der/die Arbeitnehmer/in im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates der Lohn in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

(4) Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Abs. 3 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten.

(5) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(6) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes nach Abs. 3 bis 5 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 7, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in gelöst, so gebührt die volle Abfertigung, sofern unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in verpflichtet war, Minderjährige sind, die zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe bzw. dem Witwer oder dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung. Ist ein/e Ehegatte/in oder ein eingetragener Partner bzw. eine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger in obigen Sinn, zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70 % der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe oder die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmers/in 3 Jahre gedauert hat.

(8) Die Absätze 1 und 3 gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) unterliegen, nur, soweit die genannten Absätze für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) nicht außer Kraft gesetzt wurden.

Wechsel ins System der "Abfertigung neu"

(9) Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz), ist der/die Arbeitnehmer/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 BMSVG) bestimmt ist.

Wien, am 13. Juni 2014

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