

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs

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

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil.

I. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich, ausgenommen Vorarlberg.
- b) sachlich: Auf der Seite der Arbeitgeber für die dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs 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 2005 in Geltung.

III. Erhöhung der Zeitlöhne

Die vor dem 1. Juli 2005 tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (Istlöhne) werden um 2,1 % erhöht; 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 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) so anzuheben, daß sich die Effektivverdienste um 2,1 % erhöhen.

Wird durch die Istloohnerhöhung von 2,1 % 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. Einmalzahlung

Alle Vollzeitbeschäftigten einschließlich der Lehrlinge erhalten für den Juni 2005 eine Einmalzahlung von € 15,--. Teilzeitbeschäftigte erhalten den dem Verhältnis ihrer normalen Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechenden Teil.

VII. LOHNTARIF

Ab 1. Juli 2005 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	5,42
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	5,47
Lohngruppe III Alle Maschinnäharbeiten, soweit nicht in anderen Lohngruppen angeführt Nur bei GUMMI und REGEN: Einrichten	5,58
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	5,68
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. Ärmel einnähen (ein-, verheften), Kragen aufsetzen, Casur staffieren (ohne Spezialmaschine) Nur bei GUMMI und REGEN: Arbeiten an 6-Faden-Zusammensetzmaschine, Schweißmaschine, Kleben	5,76
Lohngruppe VI Arbeiten, zu deren Durchführung neben den fachlichen Kenntnissen auch die entsprechenden Fähigkeiten erforderlich sind,	5,84

Futter schneiden, Futter bügeln, Zwischenbügeln, Nähte ausbügeln, Kanten flachbügeln
 Nur bei HAKA: Fassonieren
 Nur bei GUMMI und REGEN: Handbügeln

Lohngruppe VII 5,94
 Arbeiten, zu deren Durchführung neben den fachlichen Kenntnissen auch besondere Fähigkeiten erforderlich sind,
 Herausschneiden (auch nach Schnittlagebildern), Stanzen

Lohngruppe VIII 6,03
 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 6,12
 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 6,23
 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 herausschneidet
 Nur bei GUMMI und REGEN: Werkstättenleiter(in)

Lohngruppe XI 6,31
 Besonders verantwortliche Arbeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Unterweisung und Beaufsichtigung der übrigen Arbeitskräfte erfordern,
 Bandleiter(in), Gruppenleiter(in), Endfertigungskontrolle, Übernehmen

Lohngruppe XII 6,03
 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 5,94
 Geschäftsdienner(in), Portier(in) 5,42

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

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

VIII. Lehrlingsentschädigung

bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR 557,67
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR 655,52

bei dreijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR 483,33
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR 557,67
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR 655,52

IX. Ergänzungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996

§ 11 Absatz 1 und 2 Urlaubszuschuss erhalten folgenden neuen Text:

(1) Alle Arbeitnehmer/innen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss.

(2) Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdienste.

§ 12 Absatz 1 und 2 Weihnachtsremuneration erhalten folgenden neuen Text:

(1) Alle Arbeitnehmer/innen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

(2) Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit $4 \frac{1}{3}$ Wochenverdienste.

Der § 18 Abfertigung erhält folgende neue Fassung:

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für die Berechnung der Abfertigung werden Beschäftigungszeiten bei den/der selben Arbeitgeber/in, die nicht mehr als 90 Tage unterbrochen waren, zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung durch Kündigung seitens des/der Arbeitgebers/in, durch gerechtfertigten vorzeitigen Austritt oder durch eine unverschuldete Entlassung veranlasst wurde. Wird die Unterbrechung jedoch dadurch herbeigeführt, dass der/die Arbeitnehmer/in kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder ein Verschulden an seiner/ihrer Entlassung trägt, so bleiben sämtliche im Zeitpunkt dieser Unterbrechung erworbenen Anspruchszeiten für nachfolgende Arbeitsverhältnisse bei den/der selben Arbeitgeber/in außer Betracht. Desgleichen finden solche Beschäftigungszeiten keine Berücksichtigung, für die bereits eine Abfertigung gewährt wurde.

(3) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst, so gebührt die volle Abfertigung, sofern unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser

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 Erlasser/in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer 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, 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 zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmers/in 3 Jahre gedauert hat.

(4) Die Absätze 1 und 3 gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) unterliegen, nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) nicht außer Kraft gesetzt wurden.

Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

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

§ 18a Wechsel ins System der „Abfertigung neu“ entfällt.

Im § 19 Verfall von Ansprüchen wird folgender Absatz 5 hinzugefügt:

(5) Für Ansprüche, die sich nach dem Gleichbehandlungsgesetz richten, gelten die Verfallsfristen nach dem GIBG.

Es wird ein Anhang 2 über die „Empfehlung der Kollektivvertragspartner betreffend Karenzurlaube“ eingefügt:

Den Arbeitgeber/innen wird empfohlen, die in Karenz befindlichen Arbeitnehmer/innen, sofern diese eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beanspruchen, rechtzeitig – dies sollte spätestens fünf Monate vor Ende der Karenzzeit sein – über das Ende der Karenz und den Wiederantrittstag der Beschäftigung nachweislich schriftlich zu informieren.

Wien, am 01. Juni 2005

FACHVERBAND DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

Dr. Franz J. Pitnik

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,
Gewerkschaft Metall - Textil**

Der Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

Rudolf Nürnberger

Karl Haas