

## K O L L E K T I V V E R T R A G

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs

**für die Wäsche-, Berufs-, Sportbekleidungs-, Hosenträger-, Krawatten-, Schirm-,  
Kunstblumen- und Schmuckfedernindustrie sowie für die Miederindustrie**

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 Wäsche-, Berufs-, Sportbekleidungs-, Hosenträger-, Krawatten-, Schirm-, Kunstblumen-, Schmuckfedern- und Miederindustrie 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 Kraft.

### 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 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

a) gilt für die Wäsche-, Berufs-, Sportbekleidungs-, Hosenträger-, Krawatten-, Schirm-, Kunstblumen- und Schmuckfedernindustrie:

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. Prämierendurchschnittsverdienst gemäß § 7 (5) 4. RKV (Kollektivvertragslohn + 20 %) erreicht wird.

b) gilt für die Miederindustrie:

Gemäß § 7 (5) 1a, Rahmenkollektivvertrag vom 1. April 1996, beträgt der Akkordrichtsatz 96 % des kollektivvertraglichen Stundenlohnes der jeweiligen Lohngruppe.

Bei Leistungsentlohnung gemäß § 7 (5) RKV vom 1. April 1996, sind die innerbetrieblichen Akkord- bzw. Prämiengrundlagen (Akkordrichtsätze) so anzuheben, dass die Effektivverdienste sich um 2,1 % erhöhen.

Wird durch die Istloohnerhöhung von 2,1 % der Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst der Gesamtheit einer Lohngruppe im Sinne des kollektivvertraglichen Lohnstarifes, welcher im Durchschnitt 25 % über dem jeweiligen Akkordrichtsatz (96 % des jeweiligen Kollektivvertragslohnes) 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. Prämierendurchschnittsverdienst gemäß § 7 (5) 4. a) RKV (Akkordrichtsatz + 25 %) 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 für die

Wäsche-, Berufs-, Sportbekleidungs- und Hosenträgerindustrie

Ab 1. Juli 2005 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I Hilfsarbeiten, Handnähen, Vorrichten auf Hemden, Knopfannähen, angelerntes Nähen bis Ende des 2. Jahres, Putzen, Stutzen, Handsticken, leichte Lager- oder Verpackungsarbeiten, Geschäftsdien(er)in	5,42
Lohngruppe II alle anderen Maschinnäharbeiten, Maschinsticken, Vorrichten auf Kragen und Damenwäsche, Maschinbügeln, Pressen, Legen, Adjustieren, Steifen, Stärken, sofern nicht III oder IV, Teil- oder Zwischenkontrolle. Nur für Hosenträger: Zuschneiden, Nähen, Stanzen, Adjustieren	5,58
Lohngruppe III Arbeitnehmer mit einer branchenbezogenen Berufsausbildung (abgeschlossene Lehre), Arbeiten an Armabwärtsmaschine, Inkrustiermaschine, Kragen auf- und niedernähen, Handbügeln (außer Damenwäsche) ganzer Wäschestücke, Endkontrolle, Musternähen, schwere Lager- oder Verpackungsarbeiten	5,76
Lohngruppe IV Handbügeln auf Steifwäsche, Springer(in) am Band	5,84

Lohngruppe V Stanzen, Bandmesserschneiden und Zuschneiden nach Pausen	5,94
Lohngruppe VI Zuschneiden nach Schablonen und verantwortlich für Stoffverbrauch	6,12
Lohngruppe VII Schnittmachen, Modellmachen, für Muster verantwortlich, Bandleiter(in), Gruppenleiter(in)	6,31
Lohngruppe VIII Fahrer(in) mit Mechanikerprüfung, Heizer(in) mit Prüfung, Mechaniker(in), Elektriker(in), sonstige Professionisten	6,03
Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	
Sonstige Arbeitskräfte:	
Fahrer(in) ohne Mechanikerprüfung, Heizer(in) ohne Prüfung Portier(in), Bediener(in),	5,94 5,42
Sonderpositionen für fahnerzeugende Betriebe:	
Färben, Bleichen nach Vorschrift	5,84
Maschindrucken	6,03
Handdrucken	6,23
Colorist(in), Qualifiziertes Färben, selbständiges Abmustern	6,31

Vorarbeiter(innen) erhalten 20% über dem Abteilungs- (Akkord-) durchschnitt.

Anfänger nach Vollendung des 16. Lebensjahres erhalten für die Dauer der Anlernzeit im Sinne § 7 (8) des Rahmenkollektivvertrages vom 1. April 1996 90% des Lohnes der betreffenden Kategorie.

### **VIII. LOHNTARIF für die Krawattenindustrie**

Ab 1. Juli 2005 gelten folgende kollektivvertraglichen Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I Hilfsarbeiten, Handnähen, gelerntes Nähen im 1. Jahr nach der Auslehre, angelerntes Nähen bis Ende des 2. Jahres, Hilfskräfte im Zuschnitt (Pausen, Spannen, Stempeln, Kleben, Sortieren)	5,42
Lohngruppe II alle anderen Maschinnäharbeiten, Maschinbügeln, Handbügeln	5,58
Lohngruppe III Bandmesserschneiden und Zuschneiden nach Schablonen	5,94
Lohngruppe IV Fahrer(in) mit Mechanikerprüfung, Heizer(in) geprüft, Mechaniker(in), Elektriker(in), sonstige Professionisten	6,03

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

Sonstige Arbeitskräfte:	
Fahrer(in) ohne Mechanikerprüfung, Heizer(in) ohne Prüfung	5,94
Portier(in), Bediener(in), Geschäftsdienstler(in)	5,42

### **IX. LOHNTARIF für die Schirmindustrie**

Ab 1. Juli 2005 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I Hilfsarbeiten	5,29
Lohngruppe II Maschinnähen, Spannen, Heften und Zuschneiden (während der Anlernzeit)	5,37
Lohngruppe III Spannen, Heften (nach der Anlernzeit), Anspitzeln	5,63
Lohngruppe IV Maschinnähen (nach der Anlernzeit)	5,99
Lohngruppe V Zuschneiden, Gestellfertigen, Griffmontage, Reparaturarbeiten	6,11

### **X. LOHNTARIF für die Kunstblumen- und Schmuckfedernindustrie**

Ab 1. Juli 2005 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I Arbeiten im 1. Arbeitsjahr	5,29
Lohngruppe II Arbeiten nach dem 1. Arbeitsjahr	5,51
Lohngruppe III Arbeiten nach dem 3. Arbeitsjahr	5,72
Lohngruppe IV Vorarbeiten, (Tischerste(r) und Mustermacher(in))	5,94

### **XI. LOHNTARIF für die Miederindustrie**

Ab 1. Juli 2005 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Lohngruppe I: Alle einfachen Arbeiten, Spiralen, Stäbe, Bügel oder Rollschieber einschieben, alles Nachschneiden und Zurechtsschneiden mit der Schere,	5,42

einfaches Glätten von Falten und Nähten (nicht Bügeln), Handnäharbeiten, Einsortieren von Fertigware, Stempeln, Etikettieren, Eintüten, Anfertigen von Lichtpausen, Absortieren von Kundenware, Absortieren von Zutaten, Hilfsarbeiten in der Küche oder Kantine, Reinigungsarbeiten, leichte Lager- oder Packarbeiten mit Kontrollfunktion (außer Qualitätskontrolle)

Lohngruppe II: 5,47

Das Vornähen von Futter- und Oberstoffen oder Spitze bzw. auch Schaumgummitteilen, das einnadelige Abnähen von Streifen, Das Einfassen und Zusammennähen einfacher Teile (Führung), Rollieren, Verschluss annähen an Büstenhalter oder Sportgürtel, Strumpfhalter annähen, Bandspitze annähen an offenen Kanten, Fagotingnähen, Muschelband nähen, Einnähen von Spiralen (gerade Nähte), Aufnähen von Streifen (gerade Nähte), Absteppen, Zusammen- oder Übernähen mit Zickzackmaschine, Teile Zusammennähen mit Überwendlingmaschine, Versäubern mit Überwendlingmaschine, Verschlussgummi stanzen, Riegelautomat, Knopfannähmaschine, Stickautomat, Knopflochautomat, Rundsteppen mit Automat,

Lohngruppe III: 5,58

Bordieren, Reißverschluss einnähen, Einnähen von Spiralen (gebogene Nähte), Cup-Quernähte zusammennähen oder verstürzen Das Aufnähen von Blenden oder Verstärkungsteilen mit Ecken oder Innen- und Außenbogen, Haken- oder Haftenband annähen, Spitzen aufnähen an fertigen Teilen, Cup einnähen, Aufnähen von Streifen (gebogene Nähte), Gummilitze verstürzt annähen mit Halter einlegen, Fagotingnähen mit Umbuggen, Durchsehen auf Fehler (Zwischenkontrolle), Aufziehen und/oder Trennen von Lagen, Zusammenrichten von geschnittenen Teilen, Fertigung ganzer Stücke bei Serienproduktion, Bügeln

Lohngruppe IV: 5,68

Einlegen bei Bandfertigung, Musternähen, Springer(in) am Band, Prüfen auf Einhalten der Verarbeitungsvorschriften (Endkontrolle) Stanzen, Herausschneiden mit Bandmesser, Aufzeichnen mit Schablone für alle Größen und Stoffbreiten bei vorgeschriebenem Schnittlagebild, Transport- und schwere Lagerarbeiten

Lohngruppe V: 5,76

Arbeitnehmer mit einer branchenbezogenen Berufsausbildung (abgeschlossene Lehre).

Lohngruppe VI: 5,94

Zuschneiden, für den Schnitt verantwortlich, Verkleinern und/oder Vergrößern (Gradieren), Aufzeichnen mit Schablone unter Berücksichtigung von Maßangaben, Ermittlung und Festlegung des günstigsten Schnittlagebildes (Stoffverbrauch)

Lohngruppe VII: 6,31

Modellentwerfen, für Muster verantwortlich

Professionisten: 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: 5,94  
Fahrer(in) ohne Mechanikerprüfung, Heizer(in) nicht geprüft

Portier(in), Wächter(in), Hausbesorger(in)

5,42

Vorarbeiter(innen) erhalten 20 % über der Lohngruppe III bzw. über dem Akkorddurchschnittsverdienst.

Für Miedernäher(innen) mit abgeschlossener Lehrzeit gilt keine Anlern- oder Einarbeitzeit.

Für Schneider(innen) mit abgeschlossener Lehrzeit gilt eine Anlern- bzw. Einarbeitzeit von 4 Wochen bei einer Entlohnung von 80 % der jeweiligen Lohngruppe, mindestens jedoch Lohngruppe I.

## **XII. 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

## **XIII. 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 unterhaltsberechtigt 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