

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs

für die Hut-, Kappen- und Pelzindustrie

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 Hut-, Kappen- und Pelzindustrie.
- 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 für die Hutindustrie

Ab 1. Juli 2005 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

a) Herrenhutindustrie

EUR

Lohngruppe I:

6,12

1. Handhaarschneiden, Fell vom Anfang bis zum Ende fertigmachen
 2. Alle Walkarbeiten ohne Unterschied der Qualität und der Maschine, ausgenommen Wolltwistern und Multiroller
 3. Handvelourbürsten
 4. Glocknen (Stockziehen von Haar-, Velour- oder Wollstumpen)
 5. Handrandbrechen oder Handausstoßen
 6. Handanformen
 7. Hand- oder Maschinplattieren
 8. Alle Zurichtarbeiten, Hydraulisch- oder Hebelpressen, sowie Byjounieren
 9. Warenprüfen, Fuchsen (Fachkraft)
 10. Professionisten, Fahrer(in), wenn gelernte Schlosser(in) oder Mechaniker(in), geprüfte Maschinen- und Kesselwärter(in)
- Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10%.

Lohngruppe II:

5,94

1. Entpechen, Karbonisieren
2. Beizen oder Trocknen gebeizter Felle
3. Blasen bei Hantieren mit großen Säcken oder Kisten
4. Haarfachen
5. Handanstoßen
6. Handkratzen
7. Stampfen mit Aufsicht und Stumpenausziehen von Hand
8. Wolltwistern (Fertigwalken)
9. Handreiben (Bandeaux- Haar- oder Wollstumpen ohne Nebenarbeit)
10. Konusscheren
11. Bürsten auf halbautomatischer Velourbürstmaschine
12. Färben am Konusapparat mit Glocknen
13. Sandsackpressen ohne Nebenarbeit
14. Fahrer(in)

Lohngruppe III:

5,76

1. Stumpenausziehen bei der Stampfe mit Stecker
2. Färbearbeiten
3. Ausrollen
4. Maschinasstoßen oder Ränder mit Fuß- oder Handarbeit
5. Maschinformen
6. Hand- oder Maschinstreifen
7. Dekatieren im Kessel
8. Magazineur(in)
9. Pumpenwärter(in), Schmierer(in), Kohlenschieber(in)
10. Mitfahrer(in) mit Inkasso

Lohngruppe IV:	5,68
1. Fellausziehen	
2. Wolfen	
3. Abdecken	
4. Schleudern oder Trocknen	
5. Maschinasstoßen oder Rändern (automatisch)	
6. Hofarbeiter(in), sonstige Hilfskräfte, die nicht bei der Produktion beschäftigt sind.	
Lohngruppe V:	5,58
1. Maschinfellstutzen oder -schneiden	
2. Haarfilzen	
3. Wollvortwistern	
4. Damenhutmaschinreiben, Glänzen und Lüstrieren	
5. Wolfen und Hantieren mit schweren Säcken	
6. Blasen	
7. Wollfachen oder Wollfilzen	
8. Schleudern	
9. Anstoßen am Multiroller	
10. Maschinreiben, Glänzen oder Lüstrieren	
11. Haaraufstellen, Scheren mit Handschermaschine	
12. Hand- oder Maschincharieren	
13. Maschinkratzen	
14. Maschinelourbürsten	
15. Staffieren oder Steppen, Futtermachen	
16. Goldprägen	
17. Futterpressen ohne Motor	
18. Werkstättenschreibkräfte	
19. Fallweise Kundenbedienung	
Lohngruppe VI:	5,47
1. Fellaufschneiden	
2. Fellputzen	
3. Fellabziehen	
4. Fellklopfen	
5. Fellanfeuchten	
6. Fellauframpfteln	
7. Fellmaschinbürsten	
8. Kaninrupfen	
9. Haarschneiden von Fellstücken mit der Hand	
10. Haarsortieren	
11. Auswiegen oder Auflegen	
12. Noppen	
13. Umkreuzen bei der Stampfe oder Putztisch	
14. Trocknen ohne Nebenarbeit	
15. Krempeln	
16. Auflockern, Sengen, Entsaugen, Klopffmaschine, Schmierer und Waschen	
17. Velouraufbürsten nach der Färberei	
18. Ledervorarbeiten (Passepoilieren, Benähen, etc)	
19. Futterpressen mit Motor	
20. Kartonagearbeiten	
21. Packen oder Expedieren	
Lohngruppe VII:	5,42
andere Hilfskräfte ohne Facharbeit, Portier(in), Nachtwächter(in)	

b) Damenhutindustrie

	EUR
1. Appreteur(in)	6,12
2. Strohhutnähen:	
a) Anlernlinge während der dreimonatigen Anlernzeit	5,42
b) während der ersten drei Monate nach der Anlernzeit (Auslehre)	5,47
c) Strohhutnähen	5,76
3. Kesselwärter(in) und Professionisten:	
a) Professionisten, Fahrer(in) (wenn gelernte(r) Schlosser(in) oder Mechaniker(in))	6,03
b) detto bei besonders qualifizierter Arbeit	6,12
c) Fahrer(in)	5,94
Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	
4. Modist(innen) und Staffierer(innen)	
a) nicht selbständiges Handarbeiten im 1. Jahr nach der Auslehre	5,47
b) Staffieren und Steppen	5,58
c) selbständiges Handarbeiten	5,68
d) Tischerste(r)	5,76
e) Modellmodist(in)	5,84
5. andere Arbeitskräfte:	
a) Aufsetzen, Papierledern und Etikettnähen	5,42
b) Glänzen und Reiben	5,58
c) Hilfsarbeiten	5,47
d) Bediener(in)	5,42

VIII. LOHNTARIF für die Kappenindustrie

Ab 1. Juli 2005 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Gelernte Arbeiten, Bügeln, Zuschneiden:	
unselbständig	5,49
selbständig	6,41
Maschinnähen:	
unselbständig	5,29
selbständig	5,49
Handnähen:	5,29
Handbügeln:	5,68

Unter den im vorstehenden Schema als selbständig bezeichneten Arbeitnehmern sind solche zu verstehen, die sämtliche in ihren Sparten im Betrieb anfallenden Arbeiten (Kappenarbeiten) selbständig ausführen können.

Anlernlinge erhalten in den ersten 3 Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind.

IX. LOHNTARIF für die Pelzindustrie

Ab 1. Juli 2005 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Selbständige Kürschner-Präparatorenfachkraft, Klasse 1	6,41
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 2 nach dem 2. Gehilfenjahr, die der selbständigen Kürschner-Präparatorenfachkraft zur Hand arbeitet	5,84
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 3, im 1. und 2. Jahr nach der Auslehre	5,49
Pelz-Maschinnähen, Klasse 1	5,53
Pelz-Maschinnähen, Klasse 2 im 1. und 2. Jahr der Beschäftigung	5,29
Staffieren	5,33

Die Klopfzulage beträgt 15 % vom Lohn der Kürschner-Präparatorenfachkraft der Klasse 2.

Bediener(innen) erhalten 90 % des niedrigsten oben angeführten Stundenlohnes.

Anlernlinge erhalten in den ersten drei Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind.

X. Lehrlingsentschädigung

Für die Hutindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

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

Für die Pelzindustrie bei dreijähriger Lehrzeit:

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

Für die Kappenindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

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

XI. 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 Feriapraxis 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