

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 2010 in Geltung.

III. Erhöhung der Zeitlöhne

Die vor dem 1. Juli 2010 tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (Istlöhne) werden um 1,1 % erhöht, dies gilt auch für den Urlaubszuschuss 2010 – unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. 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 1,1 % 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 2010 um 1,1 % 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 2010 so anzuheben, dass sich die Effektivverdienste um 1,1 % erhöhen.

Wird durch die Istlohnerhöhung von 1,1 % 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.

VI. Einmalzahlung

Mit Fälligkeit der Auszahlung des Urlaubszuschusses 2010, erhalten alle ArbeiterInnen einen Betrag von € 50,00.

Sollte der Urlaubszuschuss bereits zur Auszahlung gekommen sein, so ist die Einmalzahlung mit der nächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung durchzuführen.

VII. Urlaubszuschuss

Es wird vereinbart, der Urlaubszuschuss 2010 wird auf der Basis der + 1,1 % gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

VIII. Lohntarif

Ab 1. Juli 2010 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 | 6,07 |
| 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 | 6,13 |
| Lohngruppe III Alle Maschinnäharbeiten, soweit nicht in anderen Lohngruppen angeführt Nur bei GUMMI und REGEN: Einrichten | 6,25 |
| 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 | 6,36 |
| Lohngruppe V | 6,45 |

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

Lohngruppe VI

6,54

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

6,66

Arbeiten, zu deren Durchführung neben den fachlichen Kenntnissen auch besondere Fähigkeiten erforderlich sind,

Herausschneiden (auch nach Schnittlagebildern), Stanzen

Lohngruppe VIII

6,76

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

6,85

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

6,96

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

7,08

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

Lohngruppe XII

6,76

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 | 6,66 |
| Geschäftsdienstler(in),Portier(in) | 6,07 |

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.

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

IX. Lehrlingsentschädigung

bei zweijähriger Lehrzeit:

| | |
|--------------------------|------------|
| im 1. Lehrjahr monatlich | EUR 626,00 |
| im 2. Lehrjahr monatlich | EUR 734,00 |

bei dreijähriger Lehrzeit:

| | |
|--------------------------|------------|
| im 1. Lehrjahr monatlich | EUR 542,00 |
| im 2. Lehrjahr monatlich | EUR 626,00 |
| im 3. Lehrjahr monatlich | EUR 734,00 |

X. Ergänzungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996

Eingefügt wird ...

§ 13 a Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 2 ArbAbfG iVm § 23 a AngG)

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. §2 ArbAbfG iVm §23a Abs.3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt ab dem 1.7.2010, wobei Karenzen (Karenzurlaube), welche nach dem 1.1.2007 begonnen haben, mit eingerechnet werden.

Geändert wird ...

§ 14 Sonstige Arbeitsverhinderungsfälle

- (1) Auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes bei:
- a) eigener Eheschließung
 - b) Niederkunft der Ehefrau am Tage der Entbindung oder am nächstfolgenden Arbeitstag
 - c) Bei Todesfällen von Geschwistern, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten
 - d) Bei Todesfällen von Großeltern
 - e) Bei Teilnahme an der Beerdigung der Ehegatten(in, Lebensgefährten/in, Eltern, Kinder, Schwiegereltern auch soweit sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten
- (2) Auf zwei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Übersiedelung des eigenen Haushaltes.
- (3) Auf drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen in der Familie (Ehegatte/in, Lebensgefährte/in, Eltern, Kinder), soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten.

Gilt nur für die Hutindustrie: Teilnahme an der Beerdigung der Ehegatten/in, Lebensgefährten/in, Eltern, Kinder, Schwiegereltern und Großeltern auch soweit sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten.

- (4) Weiterzahlung des Lohnes für die notwendig versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 24 Stunden in jedem Arbeitsjahr, wenn der/die Arbeitnehmer/in an der Arbeitleistung durch Aufsuchen des Arztes (ambulatorische Behandlung) verhindert wird, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit nachweislich unvermeidbar ist.
- (5) **Gilt nur für die Wäsche-, Berufs-, Sportbekleidungs-, Hosenträger-, Krawatten-, Schirm-, Kunstblumen-, Schmuckfedern- und Miederindustrie sowie für die Hut-, Kappen- und Pelzindustrie:**

Weiterzahlung des Lohnes für die notwendig versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 24 Stunden innerhalb eines halben Arbeitsjahres, 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.

- (6) Weiterzahlung des Lohnes für die notwendig versäumte Arbeitszeit:
- a) Bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich um unverschuldete Angelegenheiten des/der Arbeitnehmers/in handelt und eine schriftliche Ladung vorgewiesen wird.
 - b) Bei Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wird, sofern nicht die beklagte Partei zum Ersatz der Kosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde. Eine Entschädigung gebührt nicht, wenn der/die betreffende Arbeitnehmer/in ein Anrecht auf anderweitige Entschädigung (Zeugengebühr, usw.) hat,

Wien, am 16. Juli 2010

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Ing. Reinhard Backhausen

Dr. Franz J. Pitnik

Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Manfred Anderle

Gerald Kreuzer