

# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Vorarlberg  
Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie

## **Berufsgruppe Bekleidungsindustrie**

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

### **I. GELTUNGSBEREICH**

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Vorarlberg
- b) fachlich: für alle der Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie, angehörenden Unternehmen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen
- c) persönlich: für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge.

### **II. GELTUNGSBEGINN**

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.

### **III. LOHNORDNUNG**

Die zuletzt ab 1. September 2009 gültige Lohntabelle mit einem Ecklohn (= Grundstundenlohn und Akkordgrundlohn der Lohngruppe 5) von € 6,84 wird durch die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildende neue Lohntabelle (Anhang) zum 1. Juli 2010 mit einem Ecklohn von € 6,93 ersetzt.

Die Lehrlingsentschädigungen werden neu festgelegt; sie sind Bestandteil der neuen Lohntabelle.

### **IV. EFFEKTIVLOHNERHÖHUNG**

1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne sind mit Wirkung ab 1. Juli 2010 um 1,1 % zu erhöhen, dies gilt auch für den Urlaubszuschuss 2010 – unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage (Tabelle) entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Istlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben.

Unter den "tatsächlich bezahlten Stundenlöhnen" ist der tatsächliche Gesamtstundenverdienst des Arbeiters einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien - mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen - zu verstehen.

Wird der Grundlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn angehoben, können starre Prämien und Zulagen (mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen) in ihrer Höhe so abgeändert werden, dass über die Istloohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtstundenverdienstes eintritt.

## 2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhnern:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab 1. Juli 2010 um 1,1 % zu erhöhen.

Die Erhöhung der Akkordlöhne ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor per 1. Juli 2010 mit dem Umrechnungsfaktor 1,011 multipliziert wird.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen "starre Prämien" gem. Art. IV Ziffer 1) ist die Istlohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei Akkordarbeitern, deren Akkordgrundlagen per 1. Juli 2010 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich daraus ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel IV Ziffer 2 vorzunehmende Istlohnerhöhung angerechnet werden.

## V. Einmalzahlung

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

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

## VI. Urlaubszuschuss

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

## VII. 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

Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch:

- (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
- (2)** Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem/jeder Arbeitnehmer/in eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:
  - a) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes – 2 Tage
  - b) beim Tod des Ehegatten (-gattin) – 3 Tage
  - c) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte – 3 Tage
  - d) beim Tod eines Elternteiles – 3 Tage
  - e) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte – 3 Tage
  - f) beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern – 1 Tag
- (3)** In den Fällen des Abs. 1 lit a) ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen,
- (4)** Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit b) bis f) zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnisstag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit f) keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit b) bis e) sind dem Dienstnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.
- (5)** Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit b), c) und f) genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstmaß eines weiteren Tages.
- (6)** Weiterzahlung des Lohnes für die notwendig versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 24 Stunden in jedem Arbeitsjahr, wenn der/die Arbeitnehmer/in an der Arbeitsleitung durch Aufsuchen des Arztes (ambulatorische Behandlung) verhindert wird, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit nachweislich unvermeidbar ist.

**(7) 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,

Feldkirch, 16. Juni 2010

**WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG,  
Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Dipl. Ing. Georg Comploj

Mag. Andreas Staudacher

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,  
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Manfred Anderle

Gerald Kreuzer

**LOHNTABELLE** (Lohntarif) für die **Bekleidungsindustrie Vorarlbergs** gem. § 7 Abs. 2 RKV für die Arbeiter der österreichischen Bekleidungsindustrie (in der für Vorarlberg geltenden Fassung)

Grundlohn in der Lohngruppe 5: € **6,93** gültig ab 1. Juli 2010

Lohngruppe	Grundstundenlohn = 100 %	Garantierter Gruppendurchschnitt = 107,5 %	Akkordgruppen- durchschnitt = 115 %
	€	€	€
1	6,65	7,15	7,65
2	6,65	7,15	7,65
3	6,65	7,15	7,65
4	6,78	7,29	7,80
5	6,93	7,45	7,97
6	7,16	7,69	8,22
7	7,30	7,84	8,38
8	7,61	8,18	8,75
9	7,85	8,43	9,02
10	8,19	8,80	9,42
11	8,51	9,15	9,79
12	8,90	9,56	10,22
13	9,36	10,06	10,76
14	9,89	10,61	11,35

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

Lehrlingsentschädigungen (monatlich):

a) bei drei- bzw. vierjähriger Lehrzeit

1. Lehrjahr	€	544,00
2. Lehrjahr	€	635,00
3. Lehrjahr	€	772,00
4. Lehrjahr	€	885,00

b) bei zweijähriger Lehrzeit

1. Lehrjahr	€	544,00
2. Lehrjahr	€	720,00