

Kollektivvertrag
für die Arbeiter und Arbeiterinnen
der österreichischen Bekleidungsindustrie

Gültig ab 01.07.2006

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil

§ 1 Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) fachlich: Auf der Seite der Arbeitgeber/innen für die dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs angeschlossenen Mitgliedsbetriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen im obigen räumlichen Geltungsbereich mit Ausnahme der industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien, sowie der Betten- bzw. Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der gewerblichen Lehrlinge*), im folgenden Arbeitnehmer genannt.

§ 2 Arbeitszeit

(1) Die Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes (KJBG) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Durch Betriebsvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen je Woche bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl auf 80 erweitert werden.

(3) Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen. Einseitige Veränderungen der so festgelegten Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen sind unzulässig. Im Einzelfall kann die Lage des sich aus der durchrechenbaren Arbeitszeit ergebenden Zeitausgleiches bei Beiziehung des Betriebsrates zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in abweichend von der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

(4) Zeiten desurlaubes für den gesamten Betrieb oder Betriebsabteilungen sind von einer Durchrechnungsvereinbarung im obigen Sinn auszunehmen. Für diese Zeiten gilt die gesetzliche Normalarbeitszeit.

(5) Bei Zusammentreffen von einer vereinbarten durchrechenbaren Arbeitszeit gemäß Abs. 2 und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

(6) Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche, so kann auch die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werkstage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen verteilt werden.

In gleicher Weise ist auch eine ungleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit für Jugendliche in jenen Fällen zulässig, in denen die wöchentliche Normalarbeitszeit mittels einer Betriebsvereinbarung in einem durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum ungleichmäßig verteilt wird.

(7) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Entgelt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei leistungsbezogenen Entgeltformen (Akkord- oder Prämienentlohnung) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des monatlichen Entgelts aufgrund der ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit möglichst vermeidet.

Wenn keine andere Vereinbarung zustande kommt, ist die eingearbeitete Arbeitszeit mit dem Stundenverdienst zurückzustellen und im Abrechnungszeitraum, in den die geringere Normalarbeitszeit fällt, auszuzahlen.

Zulagen und Zuschläge werden in jenem Lohnabrechnungszeitraum abgerechnet, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

(8) Scheidet der/die Arbeitnehmer/in während des betrieblich vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

Den, im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der/die Arbeitnehmer/in dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem/ihrer Verschulden entlassen wird.

(9) Bei Fließbandarbeit muss die Gesamtdauer der Kurzpausen bei achtstündiger Arbeitszeit täglich mindestens 25 Minuten betragen. Bei längerer Arbeitszeit gebührt für jede weitere Arbeitsstunde eine Kurzpause von weiteren fünf Minuten. Diese Kurzpausen sind bezahlt in die Tagesarbeitszeit einzurechnen.

(10) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit wird mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.

§ 3 Überstunden

(1) Als Überstunde gilt jede vereinbarte Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der, auf Basis der gesetzlichen Normalarbeitszeit oder gemäß § 2 Abs. 2 vereinbarten Arbeitszeit, festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei Leistung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(3) Überstunden für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen sind unter Beachtung des Abs. 2 mit dem Betriebsrat * zu vereinbaren.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % auf den Stundenlohn bzw. Durchschnittsverdienst. Wird mehr als eine Überstunde im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit vereinbart, so ist vor Beginn der zweiten Überstunde eine zehnmünütige bezahlte Pause zu gewähren.

(5) Wird an sonst arbeitsfreien Werktagen gearbeitet, so erhält der/die Arbeitnehmer/in mindestens fünf Arbeitsstunden mit Überstundenzuschlag zuzüglich einer Wegstunde mit dem Stundenlohn ** bzw. Durchschnittsverdienst bezahlt.

(6) Bei Kurzarbeit oder Arbeitnehmer/innen mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer/innen vereinbarten Normalarbeitszeit überschritten wird.

* Dort wo kein Betriebsrat vorhanden ist, hat die Überstundenvereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen nach Möglichkeit schriftlich zu erfolgen.

** Der Stundenlohn bezieht sich auf Zeitlohnarbeitnehmer/innen.

§ 4 Kurzarbeit

(1) Kurzarbeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und den betreffenden Arbeitnehmer/innen spätestens drei Tage vorher bekannt zugeben. In jenen Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, muss die beabsichtigte Kurzarbeit den Arbeitnehmer/innen eine Woche vorher angekündigt werden.

(2) Falls die Voraussetzungen für die Gewährung der staatlichen Kurzarbeitsbeihilfe gegeben sind, werden im Sinne des § 29 Abs. 1 lit. b Arbeitsmarktförderungsgesetz (BGBl. 31/68 in der jeweils geltenden Fassung) zwischen dem Fachverband Bekleidungsindustrie und der Gewerkschaft Metall-Textil, die nötigen Vereinbarungen getroffen.*

(3) Kurzarbeitnehmer/innen (auch Leistungslöhner/innen) ist ein Wochenverdienst von 30 Stunden zu garantieren.

(4) Lehrlinge erhalten auch bei Kurzarbeit die volle Lehrlingsentschädigung.

* Das Ansuchen auf Gewährung der staatlichen Kurzarbeitsbeihilfe soll drei Wochen vor Einführung unter gleichzeitiger Verständigung des Betriebsrates beim Arbeitsamt eingebracht werden.

Aus Arbeitsmarktförderungsmitteln kann für eine im Normalfall drei Monate nicht übersteigende Zeit eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Ferner ist der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit und eine ebenso lange Zeit nach deren Beendigung grundsätzlich unter Beachtung der vorgesehenen Ausnahmebestimmungen aufrechtzuerhalten. Nähere Auskünfte erteilen die vertragsschließenden Interessensvertretungen.

§ 5 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Nachtarbeit ist im gesetzlichen Ausmaß zulässig.

(2) Das Einvernehmen mit dem Betriebsrat ist nach denselben Grundsätzen herzustellen wie bei Überstundenleistung.

(3) Als Nachtarbeit gilt jene Arbeit, die in der Zeit von 20.00 bis 06.00 Uhr durchgeführt wird.

(4) Für Überstundenleistungen während der Nacht gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(5) Wo mit dem Betriebsrat im Schichtbetrieb ein Arbeitsbeginn vor 06.00 Uhr oder ein Arbeitsende nach 22.00 Uhr vereinbart wird, gilt die Zeit vor 06.00 Uhr bzw. nach 22.00 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

(6) Für Schichtarbeit in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 30%.

§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn bzw. Durchschnittsverdienst.

(3) Die Bezahlung von Feiertagsarbeit* erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz.

* Als gesetzliche Feiertage im Sinne obiger Bestimmungen gelten: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige-3-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. und 26. Dezember (Weihnachten). Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen A.B. und H.B., der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

§ 7 Entlohnung

(1) Stundenlöhne: Die Mindestlöhne sind jeweils im geltenden Lohn tariff geregelt; dieser ist ein Bestandteil dieses Vertrages.

(2) Bei einer Arbeitszeitvereinbarung gemäß § 2 Abs. 2 ist zum Ausgleich der variablen Wochenarbeitszeit, der Berechnung von Entgeltansprüchen, wie zum Beispiel Urlaub, Sonderzahlungen und Abfertigung, die gesetzliche Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.

(3) Erschwernis-, Qualifikations- und Leistungszuschläge können nach vorheriger Anhörung des Betriebsrates einzelnen Arbeitnehmer/innen gewährt werden.

(4) Durchschnittsverdienst: Soweit in diesem Kollektivvertrag auf den Durchschnittsverdienst Bezug genommen wird, ist dieser aus den letzten 13 voll bezahlten Wochen zu errechnen.

(5) Leistungslohn: Leistungslohn im Sinne nachstehender Bestimmungen sind Akkorde und akkordähnliche Prämien. Akkordähnliche Prämien sind Prämien, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen erstellt werden, so dass nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom/von der Arbeitnehmer/in beeinflussbare Mehrleistung ein verschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundlohn (das ist der betrieblich vereinbarte Lohn, zumindest jedoch der Kollektivvertragslohn, entsprechend der Lohngruppeneinteilung) verdient werden kann.

Auf die Vereinbarung von derartigen Leistungslohnsystemen ist § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz anzuwenden.

Dem/der im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmer/in ist der Kollektivvertragslohn garantiert.

1. Bei der Erstellung von Akkorden oder akkordähnlichen Prämien ist von der Normalleistung, für welche der kollektivvertragliche Stundenlohn (Akkordrichtsatz) gebührt, auszugehen.

1 a) Gilt nur für die Miederindustrie: Bei Erstellung von Akkorden oder akkordähnlichen Prämien ist von der Normalleistung, für welche 96% des kollektivvertraglichen Stundenlohnes (Akkordrichtsatz) gebührt, auszugehen.

2. Die Akkord- bzw. Prämiengrundlagen (Zeit- und Geldfaktoren) sind bei gleicher Arbeit ohne Unterschied des Alters oder des Geschlechtes unter Berücksichtigung des Abs. 5 dritter Satz festzulegen und dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

3. Im Falle der Schwangerschaft sind bei Leistungslohnarbeit die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

4. Der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst der Gesamtheit einer Lohngruppe im Sinne des kollektivvertraglichen Lohn tariffs muss im Durchschnitt 20 % über dem jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn liegen.

4 a) Gilt für die Miederindustrie: Der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst der Gesamtheit einer Lohngruppe im Sinne des kollektivvertraglichen Lohn tariffs muss im Durchschnitt 25% über dem jeweils geltenden kollektivvertraglichen Akkordrichtsatz liegen.

5. Bei Leistungslohnsystemen, bei denen sich die Entlohnung des/der Arbeitnehmers/in aus einem Akkord- und einem Prämienverdienst zusammensetzt, muss der sich ergebende Gesamtdurchschnittsverdienst ebenfalls 20 % über dem jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn liegen.

5 a) Gilt für die Niederindustrie: Bei Leistungslohnsystemen, bei denen sich die Entlohnung des/der Arbeitnehmers/in aus einem Akkord- und einen Prämienverdienst zusammensetzt, muss der sich ergebende Gesamtdurchschnittsverdienst ebenfalls 25% über dem jeweils geltenden kollektivvertraglichen Akkordrichtsatz liegen.

6. Erreicht die Gesamtheit der Arbeitnehmer/innen einer derartigen Lohngruppe nicht die Zahl 10, dann sind diese Arbeitnehmer/innen gewichtet nach den Arbeitnehmer/innen in der einzelnen Lohngruppe mit den Arbeitnehmer/innen der nächsthöheren Lohngruppe für die Ermittlung des Akkord- bzw. Prämien-durchschnittsverdienstes zusammenzufassen.

7. Bei der Einführung neuer Artikel im Leistungslohn erhalten Leistungslöhner/innen, solange für diese neuen Artikel keine Akkord- bzw. Prämiengrundlagen festgelegt sind, ihren bisherigen persönlichen Durchschnittsverdienst.

8. Für Ausfallzeiten, die nicht auf Seiten des/der Arbeitnehmers/in liegen und nicht in der Vorgabezeit enthalten sind, wie zum Beispiel Maschinengebrecen (ausgenommen Fälle höherer Gewalt), hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf seinen/ihren persönlichen Durchschnittsverdienst. Voraussetzung ist, dass die Ausfallzeit unverzüglich dem/der unmittelbaren Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht wird.

9. Die Überprüfung im Sinne Ziffer 4 und 5 hat monatlich zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung auch längere, jedoch 3 Monate nicht überschreitende Überprüfungszeiträume vereinbart werden können. Für die Überprüfung ist bei unverändert gebliebenen Akkorden der Akkord- bzw. Prämien-durchschnittsverdienst der letzten voll entlohnten 13 Wochen heranzuziehen. Bei Akkorden bzw. Prämien, die während der letzten 13 Wochen neu erstellt wurden oder eine Abänderung erfahren haben, die den Verdienst beeinflusst, ist nur der Zeitraum ab der endgültigen Erstellung bzw. Abänderung zu berücksichtigen, sofern dieser Zeitraum vier Wochen übersteigt.

Nicht heranzuziehen ist der Akkord- bzw. Prämien-durchschnittsverdienst jener Akkorde bzw. Prämien, die nicht endgültig, sondern nur zur Probe oder Einarbeitung festgelegt sind.

Weiters ist der Akkord- bzw. Prämien-durchschnittsverdienst jener Arbeitnehmer/innen nicht heranzuziehen, die erst angelernt werden oder nicht voll eingearbeitet sind. Durch Betriebsvereinbarung können auch jene Arbeitnehmer/innen ausgenommen werden, die nicht hinreichend für die Akkord- oder Prämienarbeit geeignet sind.

10. Der Überprüfungszeitraum und der Überprüfungszeitpunkt sind zu vereinbaren, wobei zwischen den Überprüfungszeitpunkten nicht mehr als 3 Monate liegen dürfen. Desgleichen ist zu vereinbaren, welche Akkorde bzw. Prämien bei der Prüfung gemäß Ziffer 4 und 5 nicht heranzuziehen sind. Ergibt die Überprüfung, dass Ziffer 4 oder 5 nicht erfüllt ist, ist festzulegen, auf welche Weise die Erfüllung der Ziffern 4 und 5 im kommenden Überprüfungszeitraum gewährleistet ist.

11. Sonstige variable Leistungsprämien bzw. Arbeiten, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen kurzfristig und in unregelmäßigen Abständen in Prämienentlohnung vergeben werden, unterliegen nicht den vorstehenden Bedingungen.

(6) Fließband: Wird das Arbeitstempo durch ein automatisches Band (Fließbandarbeit), durch optische oder akustische Zeichen oder in einer anderen Weise geregelt und erfolgt die Entlohnung im Zeitlohn, so muss auf den jeweiligen Tariflohn ein Zuschlag von 20 % gezahlt werden. Bei Festsetzung des Tempos für das Fließband ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

(7) Wird sonst am Band (Schiebeband) im Zeitlohn mit mindestens sechs Arbeitskräften gearbeitet und das einzelnen Arbeitsstück von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz weitergegeben, so ist bei angeordneter Arbeitsleistung, sofern diese Leistung erreicht wird, ein Zuschlag auf den jeweiligen Tariflohn innerbetrieblich festzusetzen, der mindestens 10 % betragen muss.

(8) Anlernlinge: Die Anlernzeitzeit beträgt einschließlich der Probezeit drei Monate. Bei berufsfremden Bügler/innen beträgt die Anlernzeit vier Wochen. Nach dieser Frist hat der/die Arbeitnehmer/in die Arbeit im Leistungs- oder Stundenlohn aufzunehmen.

Während der Anlernzeit gebührt dem Anlernling ein Lohn von 80 % der betreffenden Kategorie, mindestens aber der Hilfsarbeiter/innenlohn. Anlernlinge, die vor Ablauf der Anlernfrist in der Lage sind, im Akkord/Prämie verwendet zu werden, bekommen den platzüblichen Lohnsatz.

Bei Arbeit am Fließband gebührt bei platzüblicher Leistung, spätestens aber nach der sechsten Anlernwoche, der platzübliche Lohn.

(9) Wartung von Maschinen: Die für die Reinigung der Maschinen notwendige Arbeitszeit ist mit dem Stundenlohn bzw. Durchschnittsverdienst zu vergüten.

§ 8 Veränderung des Arbeitsplatzes im Betrieb

(1) Wird ein ständig im Stundenlohn beschäftigte/r Arbeitnehmer/in vorübergehend zu niedriger entlohnten Arbeiten verwendet, so behält er/sie, ausgenommen in Fällen von Abs. 3, den Anspruch auf seinen/ihren bisherigen Stundenlohn bis zur Höchstdauer von vier Wochen.

(2) Wird ein/e ständig im Leistungslohn beschäftigte/r Arbeitnehmer/in vorübergehend im Stundenlohn verwendet, so behält er/sie, ausgenommen in Fällen von Abs. 3, für die Dauer von vier Wochen den Anspruch auf den Durchschnittsverdienst.

(3) Die dauernde Versetzung eines/einer Arbeitnehmers/in auf einen anderen Arbeitsplatz, die mit einer Verschlechterung des Lohnes oder der Arbeitsbedingungen verknüpft ist, darf nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. In einem solchen Fall erhält der/die Arbeitnehmer/in vom vereinbarten Tage an den Lohn der neuen Arbeitskategorie. Wird der/die Arbeitnehmer/in innerhalb der nächsten fünf Wochen wieder mit Arbeiten einer höheren Arbeitskategorie (Leistungslohnarbeit) beschäftigt, so erhält er/sie, da die Versetzung auf den anderen Arbeitsplatz keine dauernde war, für die ersten vier Wochen die Aufzahlung auf den Durchschnittsverdienst vor der Versetzung.

(4) Als vorübergehende Beschäftigung im Stundenlohn gilt nicht die aus Verschulden des/der Arbeitnehmers/in notwendige Reparatur von mangelhaft ausgeführten Leistungslohnarbeiten durch den/die selbe/n Arbeitnehmer/in.

§ 8a Integrative Berufsausbildung

(1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8b Abs. 1BAG idF BGBl. I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergen sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

(2) Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gemäß § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl. I 79/2993 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

(3) Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierte Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderung des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleich oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

§ 8b Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten SchülerInnenheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den

Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine/ihre volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. Gleiches gilt für ArbeitnehmerInnen, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.



§ 9 Abrechnung und Auszahlung

(1) Die Lohnauszahlung hat an einem Werktag während der Arbeitszeit zu erfolgen.

(2) In Betrieben unter 20 Arbeitnehmer/innen erfolgt die Lohnauszahlung wöchentlich. In anderen Betrieben kann der Lohnabrechnungszeitraum bis auf einen Monat ausgedehnt werden, doch ist wöchentlich bis vierzehntägig eine entsprechende Akontozahlung zu gewähren.

(3) Bei jeder Lohnauszahlung ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Lohnabrechnung auszuhändigen. Der/die Arbeitnehmer/in ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Geldbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Lohnabrechnung nicht überein, so hat der/die Arbeitnehmer/in dies unverzüglich dem/der Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.



§ 10 Urlaub

(1) Hinsichtlich desurlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu bezahlen. Als Urlaubsentgelt ist für den/die Zeitlohnarbeiter/in der Stundenlohn, für den/die Leistungslohnarbeiter/in der Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

(3) Kurzarbeiter/innen gemäß § 4 erhalten als Urlaubsentgelt den der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechenden Lohn.

(4) Werden der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinenurlaubes gesperrt, so darf diese Sperre (Betriebsurlaub) nicht länger als 14 Tage betragen.

(5) Falls Arbeitnehmer/innen, denen noch kein entsprechender Urlaubsanspruch zusteht, weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden noch vorschussweise einen Urlaub erhalten, gebührt ihnen für die ausfallende Zeit eine 50%-ige Vergütung.

(6) Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind Beschäftigungszeiten, die keine längere Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses als jeweils 90 Tage aufweisen, gemäß § 3 Abs. 1 Urlaubsgesetz zusammenzurechnen.



§ 11 Urlaubszuschuss

(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.

(3) Dem Wochenverdienst ist der Stundenlohn bzw. der Leistungslohn, errechnet aus den letzten 13 voll bezahlten Wochen, zugrunde zu legen. Überstunden bleiben bei der Berechnung des Wochenverdienstes unberücksichtigt.

Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der monatlichen Lehrlingsentschädigung errechnet.

(4) Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszubezahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er beim Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig.

Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Termin, spätestens jedoch zum Ende des Kalenderjahres, erfolgt. Ist eine solche Abänderung des Auszahlungstermins vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis dann vor Ablauf des vereinbarten Auszahlungstermins, so ist beim Ausscheiden der Urlaubszuschuss in voller Höhe zu bezahlen, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in wird gemäß § 82 GewO* entlassen oder er/sie tritt ohne wichtigen Grund vorzeitig aus.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmer/innen gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit. Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende dieses Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind oder den Urlaub nicht verbraucht haben, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.

(6) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit. Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO* entlassen oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(7) Arbeitnehmer/innen, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO* entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten. Bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in mit Einhaltung der Kündigungsfrist ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil zurückzuzahlen.

(8) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch des/der Arbeitnehmers/in auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich festgelegten Fällen (z.B. §§ 14 (4) und 15 (2) MSchG oder 119 (3) ArbVG). Erhält der/die Arbeitnehmer/in aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen) entfällt in diesem Ausmaß der Sonderzahlungsanspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in.

* Siehe § 376, Ziffer 47, GewO 1973.

§ 12 Weihnachtsremuneration

(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.

(3) Dem Wochenverdienst ist der Stundenlohn bzw. der Leistungslohn, errechnet aus den letzten 13 voll bezahlten Wochen, zugrunde zu legen. Überstunden bleiben bei der Berechnung des Wochenverdienstes unberücksichtigt.

Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der monatlichen Lehrlingsentschädigung errechnet.

(4) Arbeitnehmer/innen, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder während des Jahres ausscheiden, sofern sie nicht infolge eigenem Verschuldens entlassen wurden oder ohne wichtigen Grund (§ 82 GewO*) vorzeitig ausgetreten sind, erhalten den entsprechenden aliquoten Anteil der Weihnachtsremuneration.

(5) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszuzahlen.

Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, ist die aliquote Weihnachtsremuneration spätestens mit der Lohnabrechnung für Dezember auszuführen.

(6) Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer sind Beschäftigungszeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

(7) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch des Arbeitnehmers auf die Weihnachtsremuneration, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich festgelegten Fällen (z.B. §§ 14 (4) und 15 (2) MSchG oder 119 (3) ArbVG). Erhält der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich der kollektivvertraglichen Sonderzahlungen) entfällt in diesem Ausmaß der Sonderzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

* Siehe § 376, Ziffer 47, GewO 1973.

§ 13 Entgeltfortzahlung bei Erkrankung

(1) Bei Arbeitsverhinderung im persönlichen Krankheitsfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl. 399/74) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Arbeitsverhinderung aufgrund der notwendig werdenden Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen gelten die Bestimmungen des § 16 Urlaubsgesetzes (BGBl. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 14 Sonstige Arbeitsverhinderungsfälle

Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch:

(1) Auf einen freien Tag unter Fortsetzung des Lohnes bei:

a) eigener Eheschließung,

b) Todesfällen in der Familie (Ehegatte/in, Eltern, Kinder, Geschwister, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten),

c) Teilnahme an der Beerdigung der unter b) fallenden Angehörigen, auch soweit sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, sowie der Schwiegereltern,

Gilt nur für die Hutindustrie: Teilnahme an der Beerdigung der unter b) fallenden Angehörigen, auch soweit sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, sowie der Schwiegereltern und Großeltern.

d) Niederkunft der Ehefrau am Tage der Entbindung oder am nächstfolgenden Arbeitstag,

e) Übersiedlung des eigenen Haushaltes.

(2) Weiterzahlung des Lohnes für die notwendig versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 24 Stunden in jedem Arbeitsjahr, 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.

(3) 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.

(4) 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 wurde, 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.

§ 15 Arbeitsausfall

Ausgenommen die Fälle, die unter die gesetzliche Ausfallvergütung bei Kurzarbeit fallen, und ausgenommen die Fälle höherer Gewalt, gebührt bei Arbeitsausfall infolge von Betriebsstörungen, Maschinenschäden usw. für den Tag, an dem der Arbeitsausfall eingetreten ist, der volle Lohn. Dauert der Arbeitsausfall länger, so gebührt bis zum Höchstausmaß von zwei Wochen der halbe Lohn, es sei denn, dass der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb anordnet.

§ 16 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen zum Ende jedes Arbeitstages beendet werden kann.

(2) Eine über diese Probezeit hinausgehende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nur rechtswirksam, wenn die schriftlich vereinbart wurde.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszuhändigen.

(4) Nach Ablauf der Probezeit bzw. schriftlich vereinbarter Befristung des Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mittels einer Kündigungsfrist von zwei Kalenderwochen einseitig beendet werden.

(5) Der Ausspruch der Kündigung bzw. der Ablauf der Kündigungsfrist hat so zu erfolgen, dass das Arbeitsverhältnis zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet wird.

§ 17 Betriebsversammlung

(1) Arbeitsausfälle während der Normalarbeitszeit, die durch eine Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung entstehen, werden den Arbeitnehmer/innen bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt einer Stunde pro Kalenderjahr mit dem Stundenlohn (Durchschnittsverdienst) bezahlt. Voraussetzung ist, dass die Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes einberufen, ihre Abhaltung dem Arbeitgeber 14 Tage vorher angezeigt und § 47 Arbeitsverfassungsgesetz beachtet wurde.

(2) Günstigere betriebliche Regelungen bleiben insofern aufrecht, als diese eine Bezahlung im Gesamtausmaß von mehr als einer Stunde pro Kalenderjahr vorsehen.

§ 18 Abfertigung

(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 dem/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 dem/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/der Arbeitnehmers/in gelöst, so gebührt die volle Abfertigung, sofern unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in 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 Ferienpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/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 die genannten Absätze für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) nicht außer Kraft gesetzt wurden.

Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

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



§ 19 Verfall von Ansprüchen

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei sonstigem Verfall geltend zu machen. Für die Verjährung und den Verfall von Ansprüchen bei aufrechterm Arbeitsverhältnis gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften.

(2) Abweichend von Abs. 1 müssen Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bei sonstigem Verfall binnen vier Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. bekannt werden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden.

(3) Bei Anwendung einer Arbeitszeitvereinbarung im Sinne § 2 (2) dieses Kollektivvertrages beginnt der Fristenlauf gemäß den voranstehenden Bestimmungen für Ansprüche, die sich aufgrund der von der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 2 (1) abweichenden Arbeitszeitverteilung ergeben, mit Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

(4) Eine Verzichtserklärung des/der Arbeitnehmers/in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine/ihre Ansprüche kann von diesem/dieser innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

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

§ 20 Begünstigungsklausel

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den/die Arbeitnehmer/in günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

§ 21 Geltungstermin

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2006 in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die diesem Kollektivvertrag zugeordneten Lohnstarife können jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

§ 22 Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten für die im Geltungsbereich genannten Arbeitnehmer alle bisher geltenden Kollektivverträge, ausgenommen die jeweils geltenden Lohnstarife, außer Kraft.

Wien, am 22. Juni 2006

Anhang 1

Empfehlung der Kollektivvertragspartner betreffend Karenzurlaube

Den Arbeitgeber/innen wird empfohlen, die in Karenz befindlichen Arbeitnehmer/innen, sofern diese eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beanspruchen, - zu Beginn der Karenz – über das Ende der Karenz und den Wiederantrittstag der Beschäftigung nachweislich schriftlich zu informieren. Der Erhalt der Information darüber ist von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer schriftlich zu bestätigen.

Diese Empfehlung gilt ab 1. Juli 2006