Rahmenkollektivvertrag

für die Arbeiter und Arbeiterinnen der
industriellen Wäschereien,
Chemischputzereien und Färbereien

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Bekleidungsindustrie *)

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Metall – Textil – Nahrung **)**

in der ab 1. Juli 2010 gültigen Fassung

Inhaltsverzeichnis

Seite

§ 1 Geltungsbereich 3
§ 2 Arbeitszeit 3
§ 3 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit 4
§ 3a Reiseaufwandsentschädigung 6
§ 4 Kurzarbeit 6
§ 5 Entlohnung 6
§ 6 Akkordlöhne 7
§ 6a Integrative Berufsausbildung 7
§ 6b Internatskosten 8
§ 7 Urlaub 8
§ 8 Urlaubszuschuss 8
§ 9 Weihnachtsremuneration 9
§ 10 Lohnauszahlung 10
§ 11 Krankenentgelt 10
§ 11a Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 2 ArbAbfG iVm § 23 a AngG) 10
§ 12 Sonstige Verhinderungsfälle 10
§ 13 Pflegefreistellung 11
§ 14 Arbeitsausfall 11
§ 15 Beistellung von Schuhen und Arbeitskleidern 12
§ 16 Lösung des Arbeitsverhältnisses 12
§ 17 Abfertigung 12
§ 18 Betriebsversammlung 13
§ 19 Erlöschen von Ansprüchen 13
§ 20 Geltungsbeginn 13

Anhang 1: Empfehlung der Kollektivvertragspartner betreffend Karenzurlaube 15

Anhang 2 : Vereinbarung der Kollektivvertragspartner betreffend Mindestlohn 15

.

Anhang 3: Vereinbarung der Kollektivvertragspartner 15

Anhang 4: Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebestimmungen gemäß §12 Arg-VO im Sinne von §12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien14 15

Dieser Kollektivvertragstext-Ausgabe ist keine formal hinterlegte Fassung. Sie dient der besseren Übersicht in der Praxis.

---

*) ab 11.6.2010 Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie gemäß Branchenvertrag vom 1.12.2009

**) ab 26.11.2009 Gewerkschaft PRO-GE (Zusammenschluss der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung und der Gewerkschaft der Chemiearbeiter)

§ 1 Geltungsbereich

a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich

b) fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes der industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien.

c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen, im Folgenden Arbeitnehmer/innen genannt, in diesen Betrieben, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge

§ 2 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf 5 Tage aufgeteilt werden. Auch für Jugendliche ist die Einteilung einer 5-Tage-Woche zulässig.

(3) 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.

(4) 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 und Arbeitnehmer abweichend von der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

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

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

(7) Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche, so kann auch die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG (Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz) auf die einzelnen Werktage 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.

(8) 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 Lohnabrechnungsszeitraum abgerechnet, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

(9) 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 vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung.

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

(10) Die Putzzeit gilt als Arbeitszeit.

(11) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit für die gesamte Arbeitnehmer/innenschaft um 12 Uhr. Die ausfallende Arbeitszeit wird mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.

(12) Den Arbeitnehmer/innen ist zur Einnahme der Mahlzeiten (z.B. Frühstück) eine Essenspause bei laufenden Maschinen zu gewähren.

§ 3 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

A. Überstunden

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

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

(3) Überstunden für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen sind im gesetzlichen Ausmaß im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % auf den Normalstundenlohn für die über die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Überstunden.

(5) Für Heizer/innen, Chauffeure/innen, Mitfahrer/innen, Professionist/innen, Portier/innen, Nachtwächter/innen und Ladner/innen können hinsichtlich der Überstundenentlohnung Einzelvereinbarungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat getroffen werden.

B. Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100 % gemäß den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Feiertagsarbeit gemäß dem Ausnahmekatalog zum Arbeitsruhegesetz, XV Gesundheitswesen und Sanitärdienste, Ziffer 5, kann nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer/innen Rücksicht zu nehmen ist.

Solche Vereinbarungen sind eingeschränkt auf die Anlieferung in den Betriebsraum, Sortieren, Waschen, Zentrifugieren, Trocknen, Bügeln und Pressen, Reparieren (Nähen), Expedieren, Verpacken und Verladen und können für folgende Feiertage getroffen werden, sofern diese Feiertage auf einen Donnerstag fallen: Christi Himmelfahrt und Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober und 8. Dezember.

Stehen der 25. und 26. Dezember mit einem Sonntag in unmittelbarer Verbindung, gilt an einen dieser Tage die Ausnahme betreffend die vorgenannten Tätigkeiten.

(3) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz in der jeweils geltenden Fassung entlohnt.

(4) Als gesetzliche Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung gelten:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Hl.-3-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. und 26. Dezember (Weihnachten).

Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche A.B. und H.B., der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

C. Nachtarbeit

(1) Für Überstunden, die in der Nachtzeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 %. Haben die Arbeitnehmer/innen den Betrieb bereits verlassen und werden sie zur Leistung dieser Nachtüberstunden zurückgeholt, wird die Wegzeit zu und von der Arbeit in die Nachtstundenarbeitszeit eingerechnet.

(2) Ständige Nachtschichtarbeitnehmer/innen erhalten in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr 30 %, wechselnde Tag- und Nachtschichtarbeitnehmer/innen erhalten für die Nachtschicht 20 % Zuschlag.

(3) Wird mit dem Betriebsrat ein Arbeitsbeginn vor 06.00 Uhr oder ein Arbeitsende nach 22.00 Uhr vereinbart, so gilt die Zeit vor 06.00 Uhr bzw. nach 22.00 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

§ 3a Reiseaufwandsentschädigungen

Durch Betriebsvereinbarung können Ansprüche der Arbeitnehmer/innen aus Reiseauf wandsentschädigung (und Reisezeitabgeltung) im Zusammenhang mit Dienstreisen einschließlich des Begriffs der Dienstreise geregelt werden.

§ 4 Kurzarbeit

(1) Im Falle geringer Beschäftigung kann unter Beiziehung der beiderseitigen Organisationen zwischen Firmenleitung und den betroffenen Arbeitnehmer/innen Kurzarbeit vereinbart werden. Die Arbeitnehmer/innen sind von der geplanten Kurzarbeit mindestens eine Woche vorher zu verständigen.

(2) Falls die Voraussetzungen zur Gewährung der staatlichen Kurzarbeiterunterstützung gegeben sind, werden im Sinne des § 29, Abs. 1, lit 6, BGBl 31/69 des AMFG vom 12.12.1968 in der jeweils geltenden Fassung, zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs und der Gewerkschaft Metall - Textil die erforderlichen Gesamtvereinbarungen getroffen. Kurzarbeitnehmer/innen (auch Akkordarbeitnehmer/innen) ist ein Wochenverdienst von 30 Stundenlöhnen zu garantieren.

***)** Das Begehren der Kurzarbeit soll drei Wochen vor Einführung unter gleichzeitiger Verständigung des Betriebsrates beim Arbeitsmarktservice eingebracht werden. Aus Arbeitsmarktförderungsmitteln kann für eine im Normalfall drei Monate nicht übersteigende Zeit eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, wenn der/die Arbeitgeber/in den Arbeitnehmer/innen eine Kurzarbeitnehmer/innenunterstützung bezahlt. Ferner ist der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit und eine ebenso lange Zeit nach deren Beendigung grundsätzlich unter Beachtung der vorgesehenen Ausnahmebestimmungen aufrechtzuerhalten.

***)** Auszug aus dem AMFG

§ 5 Entlohnung

(1) Alle im Lohntarif angeführten Lohnsätze sind Mindestlöhne.

(2) Erschwernis-, Qualifikations- und Leistungszulagen an einzelne Arbeitnehmer können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat gewährt werden.

(3) Jugendliche, die für Stundenlohn arbeiten, erhalten die in den Lohntarifen vorgesehenen Prozentsätze. Dort, wo die Jugendlichen die Arbeitsleistung Erwachsener erbringen, erhalten sie den vollen Lohn der Erwachsenen.

(4) Anlernlinge im Alter von über 17 Jahren erhalten 90 % des Lohnes der betreffenden Kategorie, mindestens aber den Lohn für Hilfsarbeiten. Arbeiten sie im Akkord, so erhalten sie die vereinbarten Akkordsätze. Erreichen sie den Akkorddurchschnittsverdienst nicht, erhalten sie mindestens den Stundenlohn ihrer Kategorie.

(5) Die Dauer der Anlernzeit richtet sich nach der Art der anzulernenden Tätigkeit und den persönlichen Fähigkeiten des Anlernlings. Sie darf jedoch 13 Wochen nicht überschreiten.

(6) Der für die jeweilige Tätigkeit gebührende tarifliche Stundenlohn einer Lohngruppe gilt ohne Rücksicht darauf, ob die Tätigkeit von Frauen oder Männern verrichtet wird.

(7) Falls es für Arbeiter oder Arbeiterinnen an Beschäftigung in der eigenen Kategorie mangelt und diese im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu einer geringer entlohnten Arbeit verwendet werden, erhalten sie 4 Wochen hindurch ihren Durchschnittsverdienst. Bei Wiederaufnahme der Arbeit in der betreffenden Abteilung oder Kategorie werden in erster Linie die versetzten Arbeiter und Arbeiterinnen wieder in ihrer früheren Kategorie beschäftigt.

§ 6 Akkordlöhne

(1) Die Akkordlöhne werden so festgesetzt, dass die Arbeitnehmer/innen bei Normalleistung mindestens um 20 % mehr verdienen, als der tarifliche Stundenlohn dieser Kategorie beträgt. Zwischen Unternehmer/innen und Betriebsrat ist unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkorden zu dienen hat.

(2) Die vereinbarten Akkordsätze sind in den Betriebsräumen anzuschlagen, so dass die Arbeitnehmer/innen jederzeit in dieselben Einblick nehmen können.

(3) Die wöchentliche Putzzeit wird dem/der Akkordarbeitnehmer/in mit dem Akkorddurchschnittsverdienst bezahlt, soweit sie nicht schon bei der Erstellung der Akkordsätze Berücksichtigung gefunden hat.

(4) Tritt infolge von Umständen, die nicht auf Seiten des/der Arbeitnehmers/in liegen, eine Verminderung des Durchschnittsverdienstes ein, so hat er/sie Anspruch auf Bezahlung des Durchschnittsverdienstes der letzten 4 voll bezahlten Wochen; jedoch für höchstens 2 Wochen im Einzelfall. Der Zeit- und Lohnausfall muss dem/der Vorgesetzten zeitgerecht zur Kenntnis gebracht werden.

(5) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkord- bzw. Prämienarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

§ 6a Integrative Berufsausbildung

(1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben 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 § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 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 eine teilqualifizierte Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderung des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen 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.

§ 6b 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.

§ 7 Urlaub

(1) Hinsichtlich des Urlaubs gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Kurzarbeitnehmer/innen erhalten als Urlaubsentgelt den der vertraglich vereinbarten, normalen Arbeitszeit entsprechenden Lohn.

(3) Werden der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinen Urlaubs gesperrt, so ist Arbeitnehmer/innen, denen noch kein entsprechender Urlaubsanspruch zusteht, und welche weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden noch vorschussweise einen Urlaub erhalten, 50 % des Verdienstes für die wegen des Betriebsurlaubes ausfallende Normalarbeitszeit zu vergüten.

§ 8 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 1/3 Wochen.

(3) Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt.

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

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

(5) 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 Auszahlungstermines vereinbart worden und endet das Dienstverhältnis dann vor Ablauf des vereinbarten Auszahlungstermines, so ist beim Ausscheiden der Urlaubszuschuss zu bezahlen, es sei denn, der/die Dienstnehmer/in wird gemäß § 82 GewO* entlassen oder er/sie tritt ohne wichtigen Grund vorzeitig aus.

(6) Den während des Kalenderjahres eingetretenen Arbeitnehmer/innen (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

(7) Arbeitnehme/innen (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende dieses Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.

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

(9) Arbeitnehmer/innen (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zur Gänze zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO* entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten. Arbeitnehmer/innen, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Fall nur den verhältnismäßig zuviel bezahlten Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.

10) 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

§ 9 Weihnachtsremuneration

(1) Alle Arbeitnehmer/innen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 1/3 Wochenverdienste.

(2) Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt.

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

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

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

Arbeitnehmer/innen, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, ist die aliquote Weihnachtsremuneration spätestens mit der Lohnab-rechnung für Dezember auszuzahlen.

(5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch des/der Arbeitnehmers/in auf die Weihnachtsremuneration, 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

§ 10 Lohnauszahlung

Die Lohnabrechnung bzw. -auszahlung erfolgt wöchentlich. Mit dem Betriebsrat können längere, höchstens ein Monat dauernde, Lohnabrechnungs- (Auszahlungs-) Perioden sowie Akontozahlungen vereinbart werden.

§ 11 Krankenentgelt

Bezüglich des Anspruches auf Krankenentgelt gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 11a 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.

§ 12 Sonstige Verhinderungsfälle

(1) Nach vierzehntägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der Arbeitnehmer, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf Fortzahlung des Lohnen für die notwendig versäumte Normalarbeitszeit bis zur Höchstdauer von 8 Stunden, im Einzelfall bei:

a) Vorladungen bei Gericht, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, sofern sich der Arbeitnehmer mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann und sofern keine anderen Entschädigungen als Verdienstentgang beansprucht werden können (z.B. für die Tätigkeit als Geschworener, Schöffe, Zeuge, als Beisitzer bei Arbeitsgerichten, Einigungsämtern u.ä.)

b) Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern nicht die beklagte Partei zum Ersatz der Kosten und demnach des Verdienstentganges verurteilt wurde.

c) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt.

(2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 3 freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todefall von Ehegatten (Lebensgefährten), Eltern, Schwiegereltern, Kindern (Ziehkindern), sofern sie im gemeinsamen Haushalt lebten.

(3) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 1 freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

a) bei Todesfällen der unter Absatz (2) Genannten, sofern sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, ferner bei Geschwistern, Großeltern und Enkelkindern.

b) bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin

c) bei eigener Eheschließung

(4) Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf 2 freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Übersiedelung des eigenen Haushaltes.

(5) Bei ambulatorischer (ärztlicher) und Zahnbehandlung ist dem Arbeitnehmer, sofern die Behandlung nicht außerhalb der Normalarbeitszeit möglich, sein Lohn (Durchschnitts-verdienst) für die tatsächlich versäumten Normalarbeitsstunden bis zu 48 Stunden im Jahr fortzuzahlen. Besuch und Wartezeit beim Arzt müssen nachgewiesen werden.

§ 13 Pflegefreistellung

Hinsichtlich der Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 14 Arbeitsausfall

Im Falle einer Einstellung eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen, welche nicht auf Seiten des/der Arbeitnehmers/in liegen und welche nicht unter die gesetzliche Ausfallvergütung bei Kurzarbeit fallen, wird die ausfallende Arbeitszeit am ersten Tag voll bezahlt. Für die weitere ausfallende Arbeitszeit bis zu einer Gesamtdauer von zwei Wochen werden 50 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes bezahlt, sofern dem/der Arbeitnehmer/in nicht auf Grund besonderer Rechtsvorschriften der Verdienstausfall anderweitig vergütet wird bzw. der/die Arbeitgeber nicht die Anwesenheit im Betrieb anordnet.

§ 15 Beistellung von Schuhen und Arbeitskleidern

Für besonders schmutzige und die Kleider abnutzende Beschäftigung werden Arbeitskleider und Schuhe sowie Handwaschmittel von dem/der Arbeitgeber/in bereitgestellt.

§ 16 Lösung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die ersten 4 Wochen gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit kann es nur unter Einhaltung der einwöchigen Kündigungsfrist zum letzten Werktag einer Woche gelöst werden.

(2) Während der Kündigungsfrist ist dem/der Arbeitnehmer/in über sein/ihr Verlangen gemäß § 1160 ABGB eine angemessene Freizeit (1 Arbeitstag) unter Fortzahlung des Lohnes zum Suchen eines anderen Arbeitsplatzes zu gewähren.

§ 17 Abfertigung

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) 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 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 Familienlastenausgleichs-gesetz 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 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.

(3) Die Absätze 1 und 2 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.

(4) Wechsel ins System der „Abfertigung neu“
Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetztes/Arbeiter-Abfertigungsgesetz in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetzes), ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung des 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.

§ 18 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/der Arbeitgeber/in 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.

§ 19 Erlöschen von Ansprüchen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach Abrechnung des Lohnzahlungszeitraumes, in dem sie entstanden sind, schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden.

Bei Anwendung eine Arbeitszeitvereinbarung im Sinne § 2 (3) dieses Kollektivvertrages beginnt der Fristenlauf gemäß den voranstehenden Bestimmungen für Ansprüche (z.B. Überstundenentgelte), die sich aufgrund der von der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß

§ 2 (1) abweichenden Arbeitszeitverteilung ergeben, mit Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.
Für Ansprüche, die sich nach den Gleichbehandlungsgesetz richten, gelten die Verfallsfristen nach dem GIBG.

§ 20 Geltungsbeginn

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Juli 2010 in Kraft.

(2) Er kann von jedem/jeder Vertragspartner/in unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

(3) Sofern bei Ablauf der Kündigungsfrist noch kein neuer Rahmenkollektivvertrag abgeschlossen ist, bleibt vorliegender Vertrag für beide Vertragsteile durch weitere 6 Monate bindend.

(4) Die im Lohntarif angeführten Lohnsätze bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages und können jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden.

(5) Die Kündigung des Vertrages bzw. des Lohntarifs hat durch eingeschriebenen Brief an den anderen Vertragspartner zu erfolgen.

(6) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle bisherigen für die vertragsschließenden Parteien geltenden Kollektivverträge ihr Gültigkeit.

(7) In Betrieben, in denen bereits günstigere Vereinbarungen bestehen, bleiben diese weiter gültig.

Wien, am 16. Juni 2010

Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs

Der Obmann: Der Geschäftsführer:

KR Ing. Wolfgang Sima e.h. Dr. Franz J. Pitnik e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Metall - Textil – Nahrung

Der Bundesvorsitzende: Der Bundessekretär:

Erich Foglar e.h. Karl Haas e.h.

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

Anhang 2

Zwischen den Kollektivvertragspartnern wird vereinbart, dass spätestens mit 01.Juli 2008 der Mindestlohn auf € 1.000,- angehoben wird.

Anhang 3

Vereinbarung der Kollektivvertragspartner
Es wird vereinbart, die Arbeitsgruppe für Gespräche über die Überarbeitung aller Lohngruppen ehestmöglich zu installieren, mit dem Ziel, ein Ergebnis vor der nächsten KV-Runde zu erreichen.

Anhang 4

Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebestimmungen gemäß §12 Arg-VO im Sinne von §12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien

In allen Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit Einzelvereinbarung eingeführt werden (Ankündigungsfrist in allen Fällen 2 Wochen), wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen ist.

Diese Bestimmung tritt am 1. Juli 2010 in Kraft und gilt bis 30.Juni 2011.

Hygienebestimmung für den Bereich Chemisch Putzer und Industrielle Wäschereien:

Die Kosten notwendiger Impfungen sind bei aufrechtem Dienstverhältnis nicht von den DienstnehmerInnen zu tragen, wenn diese vom Dienstgeber zu den Impfungen angehalten werden.

Diese Bestimmung gilt ab 1. Juli 2010.